

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL ECUADOR**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE CIENCIAS HISTÓRICAS**

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE HISTORIADORA**

**“La Industria Textil En El Ecuador Relaciones Laborales Y
Organización Interna De Trabajo.”**

Industrial Textilana - Lanafit 1975-1999.

Cynthia Viviana Chica Pillajo

DIRECTOR: Dr(c). Alejandro López Valarezo

Quito, Enero del 2018

DEDICATORIA

A los seres que me dieron la vida, mis amados padres, Hugo y Bety, de quiénes he aprendido que la lucha incansable por los derechos, es algo que se trabaja en el día a día. Y que sin su infinito apoyo, sacrificio, amor y paciencia quizás, hoy, no estaría escribiendo estas líneas, gracias por tanto y todo.

A Paola, mi hermana, mi alma gemela, de quién agarré todo el valor para seguir de pie, aunque el camino muchas veces se nubló, siempre recordé su ejemplo y tenacidad por alcanzar las metas y los sueños. Con tanto amor y apoyo infinito, me ayudaste a librar las mejores batallas, siempre de tu mano.

A Luciana, mi añorada sobrina, quién llegó a mi vida para demostrarme el verdadero significado del amor, y por quién, culminé esta etapa, pues el anhelado encuentro al fin se hará realidad.

A Rubén, mi querido maestro, amigo y compañero de baile y sueños, el que nunca soltó mi mano, y de quién me llevo, los mejores momentos de mi etapa universitaria.

A mi ángel de cuatro patas, mi Titina, la que me acompañó desde mi infancia hasta hace poco.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios y a la Santísima Virgen del Cisne, por sus bendiciones porque nunca me desampararon y siempre me cuidaron.

A la Escuela de Ciencias Históricas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, y a cada uno de mis profesores, por brindarme los conocimientos, la criticidad y el humanismo, para enfrentarme a la vida profesional.

Al Dr(c). Alejandro López Valarezo, tutor de este trabajo de titulación, gracias por la guía, la motivación y la paciencia para ayudarme a culminar mi etapa universitaria, pero sobre todo, gracias por la calidez humana.

Al Dr(c). Milton Luna Tamayo y a la Dra(c). Viviana Velasco por su tiempo, entereza y buena predisposición para leer este trabajo de titulación y aportar en el mismo.

A la Industrial Textilana – Lanafit y a su Gerencia General, por la apertura.

A Segundo Sarzosa, Martha Quishpe, Dora Garcés y Eufemia Carrillo, por su ayuda y por medio de ellos, a todos los compañeros obreros de la fábrica, pues son ustedes, quiénes mantienen de pie la Industrial.

A Luis, Lucia, Enzo, Paolo y Nicolás, mi pequeña gran familia, siempre gracias.

A Carlos, Michelle, Anita, Byron y Oscar, amigos leales y sinceros, gracias por las risas y la complicidad, las aulas a su lado, siempre fueron mejores.

A mi amada danza, porque nunca me abandonó y siempre hizo de mi vida y de esta etapa en especial, una fiesta para vivirla.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
1.- RESUMEN	7
2.- INTRODUCCION	8
Capítulo I	14
3.- CONTEXTO HISTORICO INTERNACIONAL	14
3.1 TEORIAS DEL DESARROLLO	18
3.1.1 CEPAL	19
3.1.2 DISCURSO DEL DESARROLLO	20
3.1.3 ALIANZA PARA EL PROGRESO	21
3.1.4 TEORÍA DE LA DEPENDENCIA	22
4.- CONTEXTO HISTORICO NACIONAL	23
5.- ESTADO DE LA CUESTION	26
5.1 INDUSTRIALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN EN LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XX.	26
5.2 SURGIMIENTO DE NUEVOS ACTORES SOCIALES	30
5.3 CÓDIGO DE TRABAJO	33
Capítulo II	40
6.- HISTORIOGRAFIA LABORAL ECUATORIANA	40
7.- CONCEPTOS Y TEORIAS DE LA HISTORIA LABORAL	46
7.1 Lucha de clase	47
7.2 Clase y conciencia de clase	47
7.2 Experiencia de Clase	51
7.3 Economía Moral	55
7.4 Paternalismo	57
7.5 La categoría de género en la Historia del Trabajo	61
CAPITULO III	68
8.- FABRICA INDUSTRIAL TEXTILANA- LANAFIT (1953-1999)	68
8.1.- Textilana-Lanafit sus inicios y consolidación	68
8.2 Fuad Alberto Dassum Armendáriz	72
9.- EL PROCESO DE TRABAJO EN LA FÁBRICA TEXTILANA – LANAFIT	74
9.1.- Funciones Del Proceso Industrial Textilana	77
11.2 Organización de Trabajo	80

10.- ORGANIZACIÓN OBRERA	87
10.1 Vida Sindical en el Ecuador	87
10.2 El Sindicato en Lanafit	93
10.3 El Comité de Empresa, la organización representante de los obreros en Textilana-Lanafit.	103
11.- VIDA COTIDIANA, GÉNERO Y CONFLICTOS	112
11.1 Las mujeres y su papel en La Industrial Textilana-Lanafit	114
12.- EL COMITÉ DE EMPRESAS DE TEXTILANA – LANAFIT	118
12.1 Principales Conflictos y resoluciones.	118
13.- CONCLUSIONES	124
Bibliografía	130
ANEXOS	140

Ilustración 1 Acta de Constitución Lanafit S.A.....	70
Ilustración 2 Retrato Fuad Alberto Dassum Armendáriz	74
Ilustración 3 Ficha de accidente laboral	85
Ilustración 4 Ficha de accidente laboral	86
Ilustración 5 Tabla de faltas.....	109
Ilustración 6 Organigrama General Industrial Textilana S.A.....	140
Ilustración 7 Organigrama Gerencia Industrial Textilana	141
Ilustración 8 Organigrama del Proceso Industrial Textilana	142
Ilustración 9 Organigrama Funcional planta Calderón.....	143
Ilustración 10 Segundo Sarzosa.....	144
Ilustración 11 Placa con frase alusiva a la producción textil.....	144
Ilustración 12 Antiguo tablero con tarjetas para timbrar	144
Ilustración 13 portería con el antiguo reloj y actual computadora para controlar el ingreso de obreros	144
Ilustración 14 entrada frontal de fábrica Lanafit	144
Ilustración 15 Placa de homenaje a Fuad Dassum	144
Ilustración 16 Taller sección confecciones.....	145
Ilustración 17 antiguo reloj y tablero para registrar la hora de llegada al puesto de trabajo.....	145

Ilustración 18 Obreras jubiladas	145
Ilustración 19 Obreras en el desayuno.....	145
Ilustración 20 Comparsa conformada por las obreras	145
Ilustración 21 Primeras instalaciones de Lanafit	145
Ilustración 22 Día de los deportes Dassum con obreras candidatas a madrinas de deportes ...	146
Ilustración 23 Obrera en su máquina de trabajo	146
Ilustración 24 Fiesta por el día del obrero textil.....	146
Ilustración 25 Obrero en plancha industrial	146
Ilustración 26 Obreras en el patio de la fábrica	146
Ilustración 27 Hugo Chica dirigente deportivo	146
Ilustración 28 Obreros en reuniones sociales	147
Ilustración 29 marcha en apoyo a Jaime Roldós Aguilera	147
Ilustración 30 Sesiones del Comité de Empresa para la firma del Contrato Colectivo.....	147
Ilustración 31 Primera Dirigencia del Comité de Empresa	147
Ilustración 32 Paseos anuales por el día del trabajador	147
Ilustración 33 Inauguración campeonato deportivo	147
Ilustración 34 Obreras	148
Ilustración 35 Trabajadores en el taller	148
Ilustración 36 Banderola Sindicato Lanafit	148
Ilustración 37 Dr. Lenin Rosero Cisneros	148
Ilustración 36 Policía desalojó a trabajadores en Lanafit	149
Ilustración 37 Presidente ordena investigar los sucesos en Lanafit.....	150
Ilustración 38 Lanafit a la Nación	151
Ilustración 39 Sindicatos y Federaciones exigen soluciones para los obreros de Lanafit .	152
Ilustración 40 Cámara de Industriales de Pichincha.....	153

1.- RESUMEN

El presente trabajo constituye un aporte a la historiografía laboral, por medio de la construcción histórica de la Fábrica Textilana – Lanafit durante la segunda mitad del siglo XX, así como también, la conformación de las organizaciones obreras, Sindicato y Comité de Empresa, mediante el proceso de trabajo textil, el ambiente laboral, las dinámicas de relación entre obrero – patrón, la vida cotidiana de los trabajadores y la cuestión de género. Todos estos aspectos ligados a un contexto de modernización emprendido a inicios de la segunda mitad del siglo XX, a través de, las teorías del desarrollo industrial, sin embargo, a lo largo de la presente tesis, se evidencia rezagos del pasado sistema de hacienda, sobre todo en las relaciones y dinámicas sociales, encaminadas por el concepto del paternalismo. Esto, se puede apreciar en los casos que atravesaron las organizaciones obreras que existieron dentro de la fábrica en cuestión. Por un lado, el Sindicato, que exigió los derechos expresados en el Código de Trabajo de 1938, los cuales, no fueron respetados y desataron una huelga que terminó en un episodio violento donde se silenció la voz de los obreros sindicalistas. Y por otro lado, el Comité de Empresa que fue reconocido, como la única organización obrera existente en la fábrica, esta respaldó en todo momento al patrón, el cual otorgó todos los derechos y pedidos laborales mediante el Contrato Colectivo, con el principal interés de no volver a presenciar actos, que para el dueño de la fábrica, fueron considerados indisciplina.

Palabras Clave: Textilana-Lanafit, Quito, clase obrera, producción textil, género, siglo XX, fábrica, Industria textil, paternalismo, sindicato, huelga, comité de empresa, contrato colectivo.

2.- INTRODUCCION

Mis padres se conocieron en la fábrica Textilana-Lanafit, en la sección confecciones, mi madre maestra en corte y confección llegó a la fábrica en 1977 y mi padre por el contrario llegó desde la Provincia de El Oro en calidad de portero de la empresa en 1972, posteriormente pasó a manejar las planchas de la sección Confecciones de Lanafit, en donde la mayoría de sus compañeras fueron mujeres. Sin embargo, no resulta ajeno mencionar, que el legado o la tradición obrera, viene desde mi abuelo materno. Él trabajó durante más de 10 años en la fábrica La Industrial de la ciudad de Quito, en varias ocasiones he oído conversar a mi abuelo con mis padres, acerca del proceso sindical, del que él, formó parte en la extinta fábrica. Lo que más recuerda es que muchas veces le insistieron abandonar la militancia sindical con el fin de que viaje hacia Colombia y entregue al resto de sus compañeros sindicalistas, pese a esto, mi abuelo nunca lo hizo y contó aquellas experiencias con el fin de acotar la presencia que la tradición familiar ha tenido con el proceso fabril.

Sin embargo, el caso de mis padres obreros fue otro, mi padre perteneció al Comité de Empresa, ejerció su militancia, como secretario de deportes, cuestión en la cual siempre estuvo inmerso y luchó por alcanzar los espacios para la recreación de los obreros, como por ejemplo el complejo deportivo que existió en Monteserrín, lugar donde se realizaron las principales actividades sociales y culturales de los obreros. Mi padre suele contar los hechos que se suscitaron en la huelga de 1974 en Lanafit, él recuerda que en aquella época vigilaba la portería de la empresa ubicada en el Morlán, y tuvo órdenes estrictas de Fuad Alberto Dassum, de no dejar pasar a ningún obrero a esas instalaciones, hasta que la situación se calmara en la fábrica ubicada en la 6 de diciembre, lugar a donde llegó la policía y los hechos indiferentemente se suscitaron. Por otro lado, mi madre no ingresaba aún a la empresa, pero con la ayuda de sus compañeras más antiguas, ella refresca los relatos de la huelga.

Es en este aspecto que la historia oral, como lo aseguró (Mariezkurrena, 2008) se convierte en un campo de especialidad dentro de la ciencias históricas, que es considerada una fuente principal en la reconstrucción del pasado de los testimonios orales. Esta herramienta ha sido utilizada desde varias décadas como un aporte para la historiografía. Así también, se puede apreciar el artículo “Uso y beneficios de la Historia Oral” de los autores Rodríguez , Luque, & Navas, (2014) los cuales citaron lo analizado por Magdalena Jiménez, en su artículo “La historia oral en educación: Lo memorable del recuerdo, la importancia de la palabra”.

La historia oral, implica la narración de hechos y sucesos pasados que son expresados a viva voz, con palabras y que, a su vez, permiten que salgan a la luz testimonios de personas desconocidas, “gentes sin historia”, fomentado la recuperación de la memoria histórica a través de las vivencias, las experiencias, las prácticas a lo largo de la vida, sensaciones vividas... y que son recogidas de manera escrita. (Rodríguez , Luque, & Navas, 2014, pág. 194)

Con lo analizado anteriormente, se puede reflexionar acerca de la historia oral, pues esta no es formulada a ciencia cierta, ya que es muy común que los relatos o las vivencias sean dispersas u olvidadas, por esa razón la experiencia vivida con la huelga sindical de Lanafit, se la ha indagado y apoyado en capítulos posteriores mediante, las fuentes primarias como lo es la prensa nacional.

Con las experiencias familiares, nació en mí, la relación y el interés por plantear una investigación que en cierta forma, aporte a la huella que el proceso laboral fabril y las luchas obreras han dejado en mi tradición familiar. Por esta razón el planteamiento del problema consiste en conocer las dos organizaciones obreras, como fue el sindicato y el aún existente comité de empresa analizando por medio de estos, la reivindicación de sus derechos laborales y sobre todo las relaciones sociales, entre el patrón y los obreros, situando en el último grupo a mis padres. Es así que el objetivo central debe complementarse del análisis de las relaciones las mismas que componen una lucha y conciencia de clase en cuanto al trabajo, puesto que estas experiencias conforman la identidad de una clase obrera, estos conceptos fueron analizados por Thompson (1963) en su obra *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Pero las relaciones sociales no pueden ser analizadas sin el papel del Estado y los aspectos políticos y económicos.

El estudio de caso se centra en la fábrica Textilana-Lanafit, fundada en el año 1953, bajo la dirección de Fuad Alberto Dassum, de origen libanés quien introdujo maquinaria desde Italia y Alemania para ajustarse a la modernización que la segunda mitad del siglo XX estaba atravesando. Para Belisle (1984) la modernizada industria textil, no tenía ligación con el pasado obraje colonial, sin embargo, mediante la experiencia de clase, se refleja que las relaciones sociales, mantuvieron de cierta forma rezagos del pasado colonial.

Textilana de la mano de Dassum, incentivó a la creación de más talleres que formaron un núcleo completo de producción textil, por esa razón creó Lanafit en 1960, taller dónde se confeccionó ropa casual y que contó con un número mayor de trabajadoras mujeres. Posteriormente crearon más pabellones, como Morlán, la extinta Vonelán, y Almacenes Dassum. Los obreros de las fábricas se dividieron por secciones y turnos de trabajo, la

mayoría de ellos, llegaron desde zonas rurales y tuvieron su relación con la agricultura, sin embargo, con el tiempo, fueron evaluados y amoldados, para conformar un nuevo grupo social, como lo fueron, los obreros urbanos. Los mismos que, afrontaron los principales altercados en cuanto a las relaciones personales y de trabajo, con los inspectores o jefes de sección, ya que de estos últimos surgieron los principales atropellos y malos tratos.

Pese a esto, la fábrica se convirtió en un espacio para la transmisión de valores y de aspectos culturales, lo cual influyó en la construcción de la identidad obrera, como afirmó el historiador, Alejandro López, mediante lo propuesto por el teórico Gramsci:

Los valores que comparten las élites con la sociedad civil modulan y determinan en ese sentido el carácter del Estado. Cada una de las fábricas puede concebirse como un laboratorio en el que los modelos políticos del liberalismo social y el conservadurismo pretendieron influenciar a la sociedad y al Estado, en un período de inestabilidad política. Cada espacio de producción textil es asumido en esta investigación como uno en el que no solo se llegó a una mercancía material, sino que se produjeron diversos tipos de sujetos, se moldearon las ideologías políticas y se produjo un nuevo consenso. (López A. , 2016, pág. 12)

Es así que, la presente tesis se compone de tres capítulos: El primer capítulo reconstruye el contexto histórico internacional y los principales sucesos a partir de la segunda mitad del siglo XX, época en la cual se inicia un proceso de industrialización, mediante un discurso de modernización el cual se dio debido a las corrientes y teorías del desarrollo. Sin embargo previo a estas teorías y con motivo de la crisis económica mundial en la década del 30, se adoptó una gestión denominada la misión Kemmerer que tuvo como objetivo resolver la crisis económica de los países de América Latina, siendo este, un incentivo importante para que posteriormente en la década del 50, fueran las propuestas de los programas económicos norteamericanos como por ejemplo La Alianza para el progreso, el Discurso de Desarrollo y la CEPAL junto al economista Prebisch en nuestro continente americano, los que tuvieran como objetivo principal, contribuir al desarrollo de la economía por medio de la modernización en la industria textil. Ya para la década de los 60, fue la teoría de la dependencia encabezada por Faletto y Cardoso, una mirada completamente diferente, puesto que esta teoría surgió entre el crecimiento interno y la vinculación externa.

En cuanto al Contexto Histórico Nacional, época en la que el auge bananero influyó notablemente en la economía nacional, fueron las ideas del gobierno progresista de Galo Plaza Lasso las que impulsaron al Ecuador a una etapa de modernización basado en la inserción de la tecnología como ayuda para la mano de obra. El proceso de industrialización en nuestro país fue tardío en comparación a otros países, pero nació de un pasado obraje

colonial que para la década del 30, en la primera mitad del siglo XX, cambió y se apoyó de un código de trabajo, el primero dictado en 1938, mediante el cual los obreros encontraron un respaldo para los reclamos hacia los abusos. No obstante, se plantea un contexto enmarcado en la segunda mitad del siglo XX, desde los años 50 hasta los 90, comprendiendo los principales acontecimientos políticos, económicos y sociales, ligándose de esta manera al Estado de la Cuestión, aspecto que por medio de un orden cronológico, da a conocer el proceso de crecimiento y desarrollo de la Industria Textil en el Ecuador. En el marco de estos años, nacieron fábricas que fueron fundadas con el apelativo de Sociedades Anónimas mediante la capitalización del mercado local. Así como también el surgimiento y conciencia de la identidad de las organizaciones o actores sociales, los mismos que se agruparon en gremios, tal es el caso de los sindicatos, los que buscaron el respaldo por medio de las leyes, como por ejemplo; la ley de Fomento Industrial, la Reforma Agraria entre otras que configuraron el desarrollo industrial y la identidad de la clase obrera.

En el segundo capítulo se plantea un análisis cronológico de la historiografía laboral en el contexto local, se hace referencia a los principales autores que han tratado las cuestiones laborales, desde diferentes perspectivas, como por ejemplo la militancia, cuestiones y compromisos políticos, ideológicos y proselitistas, otros desde una visión de la relación del Estado con los grupos étnicos y sociales entre otros aspectos que influenciaron en el interés por contribuir a la historia del movimiento obrero. Por otro lado, está presente una revisión de los conceptos y teorías, como la conciencia, experiencia la lucha de clase, la economía moral, y el paternalismo que serían las principales variables para el análisis del estudio de caso. Sin dejar de lado la categoría de género que también forma parte de la construcción de la clase obrera mediante las relaciones entre hombres y mujeres se comprende la situación de estas en sus puestos de trabajo.

En el tercer y último capítulo se expone la construcción histórica de la fábrica Textilana-Lanafit y de sus obreros, así como también la biografía de Fuad Alberto Dassum dueño de la empresa, el proceso de producción laboral, las diferentes secciones que componen la fábrica, la organización de trabajo, horarios, turnos y accidentes laborales. Y como punto relevante la organización obrera, un aporte cronológico de la vida sindical en el país, para posteriormente comprender el sindicato en Lanafit, la huelga de 1974 y el silencio de esta organización por miedo a la represión, lo cual dio paso a la creación del Comité de Empresa como única organización representante de los trabajadores la que respaldó al patrón

mediante la negociación del Contrato Colectivo. Así también se plantea la vida cotidiana en la fábrica, la cuestión de género y su rol en el taller textil y los principales conflictos y resoluciones por parte del Comité Empresa con actas de sesiones desde la década de los setenta a los noventa.

Para finalizar es importante reconocer el campo metodológico al cual me voy a referir, así como también las fuentes documentales que apoyaron esta investigación. En primera instancia la corriente historiográfica a la cual me voy a regir en este caso, es la Historia Social. En cuanto al proceso metodológico de investigación, me remitiré al estudio y análisis de fuentes primarias, cómo documentos de archivo central de la fábrica y reportes de prensa nacional, como fuente secundaria la bibliografía acerca del contexto nacional e internacional y conceptos teóricos que aporten a la presente investigación. Por otro lado, la memoria oral validada por las primeras fuentes y documentos fotográficos sobre todo de los archivos personales de los obreros.

Los primeros documentos fueron obtenidos del repositorio privado de la Industrial Textilana, en donde se realizó el hallazgo del primer contrato colectivo de trabajo firmado por la organización del comité de empresas en el año 1973 y de ahí en adelante todos los contratos colectivos hasta el año en curso, así también el primer reglamento interno de trabajo, las fichas de obreros, los accidentes de trabajo y el respaldo que estos tuvieron, el organigrama funcional de la fábrica, las actas de reuniones del Comité de Empresa, en donde se trata y se resuelve temas, como vacaciones pagos, sueldos, fiestas, servicios y la documentación de las relaciones obrero-patrón, cabe recalcar que los documentos utilizados en esta tesis parten desde los 70 hasta la actualidad, no existe información de años anteriores, puesto que en el cambio de local industrial se quemó el archivo y se perdió gran cantidad de documentación desde los inicios de la fábrica.

Finalmente, se han incorporado entrevistas realizadas a antiguos obreros, dirigentes sindicales y del comité de empresa, los mismos que aportaron con experiencias y explicaciones sobre el funcionamiento de las plantas textiles, sin dejar de lado, al grupo de antiguas obreras jubiladas que aportaron con sus experiencias en cuanto a la situación de ser mujer entre el trabajo de tantos hombres.

Una vez mencionados el conjunto de métodos y técnicas objetivas con las cuales construiré mi investigación, resulta importante comprender la historia social en la cual voy a enmarcar mi investigación. Como historiadora en formación es un reto manejar los términos

historiográficos para comprender qué es y en qué se basa el estudio de la Historia Social. Para Hernández (2012, pág. 84) la historia tradicional se distingue de la historia social por la siguiente acotación.

La historia social, por su parte, se centra en el ser humano como sujeto enmarcado en una colectividad. Es una historia “desde abajo” (history from below) que pretende devolverle la voz a aquellos que hasta el momento habían quedado excluidos de la historia (la mujer, el obrero, el campesino, el indígena, etc.). No solo incluye, como consecuencia, una variedad mayor de palabras, sino que toma fuentes documentales nuevas. Utiliza el análisis estructural y se trata de una historia colectiva, frente a la historia tradicional de carácter individual... (Hernández, 2012, pág. 84)

Del mismo modo Julio Aróstegui historiador social, afirmó que los nuevos rasgos de esta historia fueron de la siguiente manera: una historia relato centrada en los procesos sociales, contruïdos e ideológicos; llegando a afirmar que la objetividad es una falacia. Otros autores, como Peter Burke, historiador cultural, hablan de: “constructibilidad” del discurso historiográfico, tanto desde el punto de vista de la cultura como de la sociedad de un interés de los historiadores por “lo imaginado”; de la narración como modo de entender el mundo; y, por último, un análisis global frente al tradicional punto de vista eurocéntrico.

Por otro lado, el historiador Duby (1976, pág. 157) evidenció que la historia de las sociedades debió instituirse junto a un análisis de las estructuras materiales, pues para comprender la organización de las sociedades humanas es importante prestar atención a los fenómenos mentales. Por esa razón para Duby:

La organización de los grupos, de las comunidades familiares o de vecindad, de las asociaciones, de las bandas, de las compañías, de las sectas, de la índole y el vigor de los lazos que los han reunido, la situación de los individuos en esta red de relaciones, su posición en el seno de una jerarquía compleja de estratos superpuestos: la distribución de poderes entre ellos no puede ponerse claramente de manifiesto sin que se reúnan previamente todos los indicios que permiten reconstruir los componentes del espacio que los hombres han ocupado, ordenado y explotado, percibir el sentido de los diversos movimientos que determinaron la evolución del poblamiento, definir el nivel de las técnicas de producción y comunicación... (Duby, 1976, pág. 157)

Comprendiendo en que consiste la Historia social y la metodología que se aplicará en mi trabajo de investigación, se plantea mediante los conceptos y teorías analizar el papel del movimiento obrero dentro de un estudio de caso específico, comprender sus derechos y reivindicaciones, beneficios y aportes de los contratos colectivos, el ambiente laboral por medio de las relaciones humanas basando mi mirada en la figura del trabajador y su rol en la historia vista desde abajo.

Capítulo I

3.- CONTEXTO HISTORICO INTERNACIONAL

La segunda mitad de siglo XX evidenció ciertos cambios en los aspectos políticos, económicos y sociales, los mismos que se caracterizaron por un discurso de modernización que se dio por medio de la industrialización. El interés de este primer capítulo es el de ubicar las ideas y debates del desarrollo por medio de la contextualización nacional e internacional, ligados a su vez con la temática del trabajo y la industria moderna.

A inicios de la década del 50 se llevó a cabo el proceso de industrialización en el mundo, el mismo que partió de acontecimientos importantes como las guerras mundiales y la Guerra Fría. Estos sucesos trajeron consigo una naciente idea de modernización industrial, aspecto que cómo afirmó el autor Torres (2012, pág. 37) se dio gracias a las corrientes del desarrollo que fueron gestionadas por diferentes misiones internacionales. Estos programas económicos buscaron adecuar la economía y establecer el régimen público de los países afectados por las guerras, también intentaron insertar las economías nacionales al sistema norteamericano basado en el Capitalismo.

Para comprender el Capitalismo nos debemos remitir a los modos de producción y a las teorías que autores como Laclau (1976, pág. 23) examinaron desde una crítica y análisis planteados en base a las diversas discusiones que se han ido desarrollando en torno a la siguiente interrogante. ¿América Latina fue feudalista o capitalista? en efecto hay quienes sostienen que las sociedades latinoamericanas desde sus orígenes tuvieron un carácter feudal considerado como tradicional y resistente al cambio por no ser integrado a una económica de mercado, por este lado no han buscado integrarse al capitalismo, en otro ámbito están quienes afirmaron que América Latina desde sus inicios fue Capitalista por el papel que jugó desde el período colonial en el mercado mundial.

Es importante conocer lo que se entiende por modo de producción según, Laclau (1976, pág. 38) es el conjunto conformado por las fuerzas productivas de una sociedad y las relaciones de propiedad de los diferentes medios de producción, estas a su vez determinan la manera en la cual se obtiene el excedente económico y el trabajo en base a la capacidad de las fuerzas de producción. Los modos de producción se determinan mediante el tipo de propiedad de los medios de producción, en la manera en la cual se apropian de los medios, en el impulso de la división del trabajo y en un nivel de proceso de las fuerzas de producción.

Es así como estos fenómenos estuvieron siempre dentro del cambio de mercancía y no de la producción, se puede distinguir entre los dos modos de producción la presencia o la ausencia de un vínculo con el mercado.

Para el teórico Andrew Gunder Frank América Latina siempre fue Capitalista, por este motivo Laclau (1976) analizó su obra mediante los siguientes postulados teóricos, los que ayudaran a comprender, si Ecuador se insertó o siempre vivió dentro de un sistema basado en el Capitalismo¹:

- Para Frank los países subdesarrollados en la actualidad no son el reflejo de una estructura del propio país en ese aspecto, el proceso de subdesarrollo de los países es el producto histórico de las relaciones que mantienen con los países desarrollados actualmente siendo esta la esencia de la estructura del capitalismo.
- Las sociedades subdesarrolladas siempre tuvieron una estructura dualista, es decir que el sector que incursionó en el capitalismo se convirtió en moderno y en cierto aspecto desarrollado mientras que el sector feudal fue aislado con una economía de subsistencia.

Algo que se torna importante dentro del análisis de esta teoría es que las tierras, ya sean pequeñas plantaciones o grandes haciendas fueron en su origen empresas comerciales capitalistas las mismas que pudieron responder a la demanda del mercado nacional e internacional, tal es el caso local, el cacao, el banano entre otros productos que formaron parte de las grandes haciendas. Otro aspecto importante de este sistema de producción, sobre todo porque al referirnos a capitalismo en base a lo planteado por Marx, pensamos en un modo de producción con relación fundamental en la venta de la fuerza de trabajo por parte de los trabajadores libres.

En ese aspecto podemos referirnos a una proletarianización, pues al crecer el capital debió crecer la clase obrera o trabajadora y a su vez al expandirse los mercados capitalistas se generó una privatización de los bienes a manos de un grupo o personas privadas, concentrando de esta manera la riqueza en estas personas, fue así como se fomentó que la

¹ Según Frank el capitalismo es un sistema de producción para el mercado en el que la ganancia constituye el incentivo para la producción, y la ganancia es realizada en beneficio de alguien distinto del productor directo que es, en consecuencia, desposeído de ella.

Para Marx el capitalismo era un modo de producción, la relación económica del capitalismo se constituye a través de la venta de su fuerza de trabajo por parte del trabajador libre, para lo cual la precondition necesaria es la pérdida, por parte del productor directo, de la propiedad de los medios de producción. (Laclau, 1976, págs. 29-30)

sociedad inicie su proceso de dependencia hacia el trabajo asalariado, vendiendo su fuerza de trabajo a un patrono o empleador por un salario que le permitió subsistir.

Para Frank sus teorías afirmaron que América Latina siempre fue Capitalista, pues participó en un proceso de cambios de mercancías y estas a su vez en beneficio de las potencias imperialistas dominantes. Estos aportes se vieron plasmados por las élites liberales de la época y, llegaron a Ecuador con gran influencia por medio del programa de desarrollo y progreso realizado por Galo Plaza, a cierta medida esta teoría fue usada como una herramienta para el desarrollo del espacio local, si bien no consideró al campesinado o al sector trabajador como un sector de retraso, sus medidas y políticas apuntaron a la modernización en base a la clase trabajadora, a la agricultura y la industria, por medio de una postura paternalista.

No obstante, el principal crítico de las teorías de Frank fue Laclau, para este teórico no existió el dualismo mencionado anteriormente, Laclau aseveró que el modo de producción de Hispanoamérica fue el feudalismo el mismo que se determinó por patrones como por ejemplo, el aspecto económico apropiado por algún ente privado y producido por la fuerza de trabajo que lo único que obtuvo como remuneración fue su espacio de producción. Por este motivo los principales postulados a los cuales Laclau se refirió como pautas del feudalismo demuestran a cierta medida servidumbre y explotación. Fue así que se inició con el proceso de proletarización partiendo de la inserción de los países latinoamericanos a la economía mundial capitalizando de esta manera el sistema de producción.

En nuestro caso se insertó el trabajo de las plantaciones de cacao o banano al mercado mundial por la demanda de mano de obra, un salario de trabajo y la relación entre un explotador y un explotado, así también, Laclau (1976, pág. 29) citó el ejemplo de los huasipungueros, los mismos que destinaron sus productos al mercado, trabajaron en beneficio de sus patrones y fueron privados de la economía, siendo esta una de las principales críticas que planteó el autor.

Una vez analizadas las contribuciones teóricas de Laclau y Gunder Frank acerca del capitalismo, resulta importante enmarcar el contexto internacional con la temática del trabajo, la Industria textil y el movimiento obrero a partir de la década de los 50, pues es indispensable conocer los programas económicos y las teorías de desarrollo, que fueron creados para afrontar la crisis de la posguerra, por esa razón para Ycaza (1991, pág. 146) la victoria de las naciones aliadas en la Segunda Guerra Mundial tras las rendiciones de

Alemania e Italia en mayo y de Japón en agosto de 1945 determinó una bipolaridad mundial por la emergencia de dos grandes potencias: En primer lugar, Estados Unidos con el capitalismo y la Unión Soviética con el Socialismo, el mismo que amplió sus fronteras hasta construir el denominado campo socialista expandido hacia América Latina.

Por esto, Ycaza (1991, pág. 146) mencionó una posible convivencia entre un “capitalismo modificado” y el socialismo luego de la guerra, este se basó en una supuesta cooperación que fue expresada en 1946 por el primer ministro inglés, Winston Churchill con el apoyo del presidente Truman, el cual aseguró que el enemigo principal había pasado a ser la URSS, acarreado de esta manera el inicio de la Guerra Fría y la aplicación del plan Marshall con el propósito de capitalizar a Europa Occidental.

La Guerra Fría emprendida por los Estados Unidos, esgrimió dos políticas: la seguridad colectiva y la seguridad nacional, la primera destinada a detener la “propagación del comunismo”, y la segunda a preservar las “áreas de influencia, los países coloniales y neocoloniales a los cuales el “destino manifiesto” estadounidense impone su dominación. (Ycaza, 1991, pág. 147).

Otro factor destacable que mencionó Pineo (2009, pág. 301) en su texto fue que durante la guerra, los partidos socialistas y comunistas de América Latina progresaron y ganaron reputación por los vínculos con la URSS pues en esa época fue una aliada de los Estados Unidos y los demás países por la lucha contra el fascismo, pero cuando se dio paso a la Guerra Fría, Estados Unidos pidió que los países Latinos rompieran relaciones con la Unión Soviética, pero también que clausuraran sus partidos comunistas y socialistas, y que eliminaran sus sindicatos de izquierda.

Los Estados Unidos enfocaron su atención a temas con mayor relevancia como por ejemplo la creación del Fondo Monetario Internacional y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, con estos acuerdos se apuntó a las ofertas de un capital a largo plazo con la liberación de las economías europeas, sin embargo estas medidas no fueron suficientes Thorp (1998, págs. 137-138) señaló que para impulsar la economía europea hacia una reconstrucción en el contexto histórico de la Guerra Fría en 1947, se inventó un papel más preponderante por parte de los Estados Unidos este fue el llamado Plan Marshall.

Este se llevó a cabo cuando la guerra terminó, EEUU fijó su atención en nuevos puntos para enfrentar la Guerra Fría y dio en 1948, 12. 400 millones de dólares en subvenciones mediante el Plan Marshall para la reconstrucción de Europa.

El que se llamaría Plan Marshall; se llevó a cabo un domingo 5 de junio de 1947, en la Universidad de Harvard. Cuando el Secretario de Estado... pronunció el más memorable discurso de su vida; defendiendo la necesidad de ayudar a Europa, todavía traumatizada por los efectos de la guerra... Marshall, subrayó la carencia de lo más elemental para la industria, y aseguró que en estas condiciones la recuperación europea sería larga y llena de riesgos, había, pues, que ayudar. En definitiva, el Secretario de Estado expuso con toda claridad que era preciso un Plan de Recuperación de Europa, a esbozar por los propios países del Viejo Continente, y al cual EEUU daría su apoyo. (González, 1994-2012, pág. 128)

Estos acontecimientos confirmaron el afán que el Imperialismo norteamericano tuvo por desarrollar y experimentar un cambio basado en la industrialización. Como mencionó Ycaza, (1991 pág. 147) fue el segundo lustro del decenio de los 40 el año en donde se marcó la formación de las organizaciones internacionales de trabajadores. Este se dio por parte de la iniciativa del Congreso Británico de las Trade unions y del consejo Central de los Sindicatos Soviéticos que durante la Guerra habían formado el Comité Sindical Anglo soviético.

Para entender el proceso de industrialización de la segunda mitad del siglo XX en el Ecuador es indispensable comprender en que consistieron los programas del desarrollo en el contexto internacional, los mismos que posteriormente fueron puestos en marcha por los gobiernos de turno en el caso local.

3.1 TEORIAS DEL DESARROLLO

Las teorías como el discurso de desarrollo, la alianza para el progreso y la CEPAL aseguraron un cambio por medio de la modernización para los países latinoamericanos y caribeños en la década de los 50. Pero la misión del economista Prebisch fue una piedra angular para el desarrollo económico de Latinoamérica, como lo aseguró Pérez, Sunkel, & Torres (2012). El principal motivo de Raúl Prebisch fue el de elaborar un pensamiento sobre el desarrollo de los países del continente americano, tomando una postura diferente a la de las corrientes eurocentristas por esa razón creó una metodología en donde se relacionan las condiciones internas de los países con el contexto internacional, para este economista el modo de entender la economía global se denominó enfoque o visión centro-periferia, este método trató características de las estructuras socioeconómicas internas y las relaciones para explicar el progreso de la economía mundial.

En su lógica de la visión centro-periferia, Prebisch sostenía que América Latina carecía de una auténtica autonomía y que su evolución y desarrollo económicos dependían de factores externos y de manera más precisa de los acontecimientos y políticas de los países desarrollados. Esta visión sentó las bases para conceptualizar las relaciones de

América Latina con el resto del mundo y guió las investigaciones del propio Prebisch y de las instituciones que creó, tales como la CEPAL y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), y se transformó en uno de los pilares de la teoría y la práctica del desarrollo económico. Más importante aún, esta visión le permitió además articular su pensamiento sobre la base de una pregunta y un objetivo, a saber, cómo generar el espacio de políticas en un mundo globalizado para que América Latina pueda aprovechar su potencial real de crecimiento económico y bienestar social. De alguna manera esta inquietud fue un eje central de la evolución de su pensamiento. (Pérez, Sunkel, & Torres, 2012, págs. 6-7)

Prebisch consideró a la industrialización de la periferia como el medio primordial para captar el resultado del progreso técnico, lo cual significaba elevar las importaciones de los bienes del capital, sin embargo, para estos países a los cuales él consideró periféricos, fue difícil enfrentar las necesidades de financiamiento por los bajos ingresos en la exportación de los bienes primarios. Estos métodos fueron puestos en marcha por la CEPAL, la misma que realizó varias contribuciones al desarrollo de la economía en los países de la región, siendo el caso del Ecuador es más importante en este trabajo de disertación.

3.1.1 CEPAL

En América Latina fue la CEPAL el medio por el cual se plantearon las teorías de desarrollo, este organismo dio apoyo teórico e institucional a la Industrialización y al proceso de modernización. Como se analizó en el libro, “El desarrollo económico del Ecuador” de la CEPAL (1954, pág. 17) esta Comisión Económica para América Latina se estableció por la resolución 106 (VI) del Consejo Económico y Social el 25 de febrero de 1948.

El objetivo primordial fue el de contribuir al desarrollo de la economía de América Latina, al mismo tiempo coordinar las acciones para la promoción y el refortalecimiento de las relaciones económicas de los países latinos y del mundo en general, después esta labor se abrió también a los países del Caribe y se anexó al objetivo de originar el desarrollo social.

Uno de los puntos más importantes que trataron tanto los expertos economistas de la CEPAL junto con analistas nacionales mientras elaboraron el texto sobre “El Desarrollo Económico del Ecuador” fue el tema del trabajo y la industria textil, el mismo que para la CEPAL (1954, pág. 64) partió del Código del Trabajo creado por el General Enríquez Gallo en el año 1938, este código para algunos sectores de la opinión pública se presentó como una traba a la creación de industrias y a la inversión de capitales, mientras que para el grupo de estudio de la CEPAL fue este Código de Trabajo el que cobró un sentido práctico al proceso de

desarrollo, este permitió elevar los niveles de vida y de remuneración, haciendo ineficientes a algunos malos hábitos frecuentes en el comienzo de toda era industrial.

3.1.2 DISCURSO DEL DESARROLLO

El discurso de desarrollo al igual que la CEPAL, tuvieron el mismo objetivo, la industrialización de los países latinoamericanos, por esa razón acerca de las reflexiones del discurso de desarrollo el autor David Alzate afirmó que:

El desarrollo es el concepto político, económico y social, con el cual se ha caracterizado a las sociedades en todo el mundo, desde el fin de la Segunda Guerra Mundial. El tipo ideal del desarrollo es que con él se ha estructurado un orden mundial nuevo que tiene a Estados Unidos, la Unión Europea y Japón, como los modelos que se han de seguir en política social por parte de los demás países que han tenido un crecimiento económico e industrial alto y que ha permitido altos niveles de calidad de vida de sus pobladores. (Alzate, 2013, pág. 351).

El Discurso de Desarrollo planteado el 20 de enero de 1949 por el presidente Truman identificó los problemas económicos y sociales que aquejaban a los países subdesarrollados. Esta visión imperialista se vio plasmada en el programa de su política exterior, el más importante fue el PUNTO IV, expuesto en las palabras del presidente Truman.

Debemos embarcarnos en un nuevo programa que haga disponibles nuestros avances científicos y nuestro progreso industrial para la mejora y crecimiento de las áreas subdesarrolladas... Nuestro propósito tendría que ser el de ayudar a los pueblos libres del mundo para que, a través de sus propios esfuerzos, produzcan más alimentos, más vestido, más materiales para sus casas y más potencia mecánica para aligerar sus cargas... Con la cooperación de empresas, capital privado, agricultura y la mano de obra de este país, este programa puede aumentar en gran manera la actividad industrial en otras naciones y puede incrementar substancialmente su nivel de vida. (CEPAL, 1954, pág. 18)

Los ideales de desarrollo se enfocaron en la importación de bienes industrializados del primer mundo, pues esta empezó a verse como una oferta de crecimiento dentro de los países subdesarrollados mediante una política proteccionista, la misma que colaboró con el crecimiento del mercado interno. El discurso fue un despuente para una cadena de decisiones que fueron tomando forma alrededor de las ideas del desarrollo esencialmente como un incremento económico para reducir la pobreza a los países en vías de desarrollo.

3.1.3 ALIANZA PARA EL PROGRESO

Posteriormente se instauró la alianza para el progreso, la que tuvo como finalidad la proletarianización a finales de los años 50, el apoyo que tuvo el Congreso de los Estados Unidos, se acortó y en consecuencia tuvieron que renovar el compromiso que dejó sentado Harry Truman. En el análisis del grupo de estudio USAID & Herscowits (2011, pág. 13), Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional; se distinguió la reorganización de una nueva asistencia externa que fue prioridad en el primer discurso del entonces Presidente John F. Kennedy, el mismo que pidió consolidar un proyecto más vigoroso y de ayuda que pueda tratar emergencias a corto o a largo plazo.

Por esta razón Acuña (2011, pág. 321), mencionó que la Alianza para el Progreso quiso justicia social para los países de América Latina y pudo entrelazar un sistema basado en la democracia lo que pudo acelerar el desarrollo de la economía. La Alianza para el progreso en los 10 años de existencia ayudó de manera especial al fortalecimiento de la economía por medio del sector privado. Cuando esta Alianza concluyó con su proceso fue la Agencia de los Estados Unidos para el desarrollo Internacional, USAID & Herscowits (2011, pág. 12) quien asumió el cargo por orden del Congreso de los Estados Unidos y enfocó los programas de desarrollo hacia la búsqueda de un nivel más alto de vida mediante la resolución de las necesidades básicas de las poblaciones relegadas.

El dinero por parte de la Alianza se destinó también al pago de la deuda externa de los países de América Latina y pues no resultó difícil apreciar que el dinero fue a parar en los bancos americanos, Pineo (2009, pág. 18) aseguró que las élites de Latinoamérica siempre vieron de manera hostil los objetivos de esta Alianza sobre todo las reformas agrarias y los impuestos progresivos, pero eso no descartó que los mismos líderes de América pese a criticar estas acciones disfrutaron del dinero, financiando proyectos como autopistas y puertos que no quisieron, pagar por su cuenta.

Sin embargo, pese a que Estados Unidos quiso mostrar el camino de una base económica y social correcta mediante la aplicación de una democracia más sólida a los países de Latinoamérica, el viaje que el vicepresidente Richard Nixon realizó hacia América Latina generó una reconsideración de los lazos que estos territorios tenían. Claramente se pudo apreciar que el principal objetivo de la Alianza para el Progreso fue el de generar una respuesta, evitando que los países de América Latina formaran parte del campo de

consolidación de la Revolución Cubana, puesto que en esta década se estableció el primer sistema socialista del continente.

Si bien la Alianza para el Progreso impulsó la industrialización, redujo el desempleo, eliminó la mala distribución de los ingresos, aumentó el índice de escolaridad y eliminó el analfabetismo no dejó de ser una ayuda militar que combatió la insurgencia interna dejando como resultado el nacimiento de regímenes autoritarios y represivos en Latinoamérica a lo largo de los sesenta en adelante.

3.1.4 TEORÍA DE LA DEPENDENCIA

Posteriormente y no menos importante fueron los aportes de Cardoso y Faletto en la década de los 60, mediante la teoría de la dependencia plantearon una visión diferente a las anteriores teorías procedentes de la economía clásica, como lo explicó Mayol (2012, págs. 281-282) los autores plantearon que las situaciones de desarrollo se generaron en el marco de las relaciones específicas entre el crecimiento interno y la vinculación externa. Las relaciones planteadas pueden ser, como lo afirmaron los autores, relaciones políticas, estas se pueden dividir por las condiciones de desarrollo a nivel mundial dando a cada sociedad una dirección hacia el mayor desarrollo o al subdesarrollo. Los espacios periféricos subdesarrollados explican el desarrollo de las regiones centrales en donde el crecimiento es fundamental en la división del trabajo, obteniendo mayor concentración del capital y mejores mercados laborales que los obtenidos en la periferia. Los teóricos desarrollistas promovieron la industrialización mediante la sustitución de importaciones y mayor inversión del sector público por ende apuntalaban a las políticas económicas para la burguesía nacional.

Los programas económicos expuestos en páginas anteriores beneficiaron de una u otra manera a los países en vía de desarrollo no solo en lo económico sino también en lo social, sin embargo, estos procesos se vieron empañados por políticos que se enriquecieron de las ayudas económicas provenientes de los Estados Unidos. Fueron varios los aspectos tanto positivos como negativos que formaron parte de estos procesos de modernización en la segunda mitad del siglo XX para los países latinoamericanos y en nuestro caso local, Ecuador.

4.- CONTEXTO HISTORICO NACIONAL

En el contexto local las ideas de cambio económico, político y social influenciadas por los años de la posguerra de alguna manera caracterizaron los inicios de la segunda mitad del siglo XX. Por esta razón la Industria moderna en el Ecuador pese a ver sido tardía como lo mencionó Torres (2012, pág. 17) fue parte del proceso de la reorganización de la economía y sociedad del sistema mundial. De esta manera la inserción del país a los circuitos internacionales consistió en una modalidad en donde las decisiones de inversión dependieron del exterior y los beneficios volvieron a las economías locales.

En el país, a fines de la década de los cincuenta se evidenciaron las primeras manifestaciones de una incipiente tendencia de desarrollo “hacia adentro”, que no se dio por la presión interna del empresariado criollo, sino por el impacto de las corrientes desarrollistas que promovían la industrialización sustitutiva en los países latinoamericanos. Corrientes que, por cierto, eran resultado de las recomendaciones de las distintas misiones internacionales que, al igual que el Ecuador, recorrieron el continente buscando su adaptación económica y un nuevo ordenamiento de la administración pública, con la pretensión de articular las economías nacionales a los nuevos parámetros de operación del capital norteamericano. (Torres, 2012, pág. 37)

Sin duda el crecimiento económico en el Ecuador se le atribuye al auge a la producción y la exportación bananera como lo afirmó Carvajal (2011, pág. 95) se consolidó mediante esta dinámica, un modelo primario exportador, pretendiendo así superar las anteriores crisis económicas. Pero para dar una mayor dinámica económica se aceptaron las planificaciones como herramientas para un desarrollo guiado por el orden con una mayor intervención de las políticas de Estado, influenciadas por las ideologías del desarrollo elaboradas por las Comisiones Económicas de América Latina, vistas en páginas anteriores. En cuanto a los aspectos sociales se llevó a cabo una inserción, de la anterior, con la de las fuerzas políticas, en cuanto acuerdos entre los sectores oligárquicos, la burguesía ligada al proceso industrial y los sectores medios de la urbe, con la finalidad de modernizar la producción, la sociedad y el trabajo, por medio del proyecto de industrialización.

La dinámica de la producción del banano tuvo un gran crecimiento con el gobierno de Galo Plaza Lasso, el mismo que direccionó sus políticas hacia las inversiones públicas negociadas con las transnacionales, su concepción de desarrollo, apuntaló a la modernización sobre todo de la infraestructura y de la agricultura tecnificada. Para finales de los 50, las exportaciones y los precios cayeron, debido a la sobreoferta y la competencia con los países de centroamérica y ya entrado los 60, el producto presentó un declive debido al agotamiento de la fase del capitalismo.

Para el autor la estabilidad de la economía generó de alguna manera una estabilidad en la política, por esa razón en contraste a los acontecimientos de la primera mitad del siglo XX, los 50 y entrados los 60, presenciaron una organización en los sectores subalternos, como los obreros, estudiantes, las centrales sindicales las mismas que formaron parte de coyunturas en algunos casos importantes, como por ejemplo el de la Gloriosa. En este período le sucede a Plaza Lasso, el Dr. Velasco Ibarra (1952.1956), el cual tuvo una visión desarrollista como lo mencionó Paz y Miño J. (2010, pág. 12) la tendencia de desarrollo a la cual el presidente Ibarra se inclinó estuvo comprendida de tres principios básicos que fueron considerados los ejes para una transformación social y económica del país, estos fueron: la reforma agraria, la redefinición del papel del Estado y el impulso de un proceso de industrialización como la alternativa a la sustitución de importaciones que pudieran ampliar el mercado interno para el Ecuador. Por este motivo en el área de la Industria se llevaron a cabo acciones políticas que fomentaron a dicho sector sobre una base de principios desarrollistas, es así como apareció la ley de Fomento Industrial 1957.

Posteriormente surgió la figura de Camilo Ponce Enríquez (1956-1960) en esta época se evidenciaron conflictos sociales y políticos que desembocaron en 1959 con la represión violenta de una protesta popular en la ciudad de Guayaquil, dejando como resultado varios muertos. Ponce en sus políticas, reflejó los intereses de las empresas estadounidenses, de la derecha oligárquica y de los conservadores. Para estos años finalizó el auge bananero y del mismo modo la estabilidad política.

Ya para los años 60, Carvajal (2011, pág. 97) en el texto “ El informe Cero”, aseguró que los gobiernos de Velasco Ibarra, Arosemena Monroy y La Junta Militar de 1963-1967, propusieron un régimen dictatorial, pero a su vez el país observó un programa desarrollista apoyado por medidas proteccionistas para la industria, a su vez una reforma agraria, la modernización urbana y la continuación y fortalecimiento de las instituciones públicas del Estado, lo cual demuestra una profunda inserción del capitalismo

Esta dictadura surge como un eslabón en las estrategias anticomunistas acordadas entre los sectores militares de la región y el Departamento de Estado de Estados Unidos, como una respuesta al triunfo de la Revolución cubana, y para hacer frente a la emergencia de varios proyectos insurgentes en Latinoamérica. Por su naturaleza, este Gobierno no estuvo en posibilidades de armar una alianza con los sectores de la sociedad interesados en un proyecto desarrollista o un programa reformista. La dictadura nació, creció y murió en la más absoluta soledad; ni la oligarquía, ni las burguesías emergentes, ni los sectores medios, y mucho menos los trabajadores y campesinos podían respaldarla. Sin embargo de ello, medidas como la reforma agraria, que pretendía modernizar la estructura productiva para satisfacer las necesidades del capitalismo ecuatoriano,

tuvieron cierta aplicación; de hecho, tierras en manos de la asistencia social y la Iglesia fueron revertidas a varias comunidades campesinas. (Carvajal, 2011, pág. 97)

Desde los 60 en adelante los sectores medios iniciaron un crecimiento y reconocimiento puesto que en estos años como afirmó Ayala (2008, pág. 105) se dio paso a una fuerte movilización popular de la clase obrera, la lucha campesina, las agitaciones estudiantiles entre otros aspectos que dieron paso a la década de los 70, década en la que el proyecto desarrollista tomó mayor impulso en cuanto a las cuestiones materiales, pero no en el aspecto social, pues estos no terminaron de configurarse como tal. Por esa razón los siguientes gobiernos, en especial las Fuerzas Armadas precedidas por Rodríguez Lara, iniciaron la explotación y exportación del petróleo la misma que aportó en gran cantidad a la economía del país, sin embargo como mencionó Carvajal (2011, pág. 98) el proyecto desarrollista no pudo ser viable en manos de la antigua oligarquía, y para inicios del 80 y posteriormente del 90, se presenció una desindustrialización, esta tuvo varias limitaciones entre ellas, las más importantes fueron las siguientes:

a) Haber conferido mucha atención a la inversión en capital fijo y desatender la expectativa de empleo; b) mantener bajas remuneraciones a los trabajadores; c) depender del mercado externo en la provisión de insumos para la producción (Larrea sostiene que en un 80%); d) sostener una débil articulación con otros sectores de la economía; e) reproducir una apertura indiscriminada al capital transnacional, a pesar de las regulaciones del Acuerdo de Cartagena, y f) consolidar una estructura monopólica. (Carvajal, 2011, pág. 99)

El gobierno de Rodríguez Lara generó la ampliación de la frontera agrícola, realizó inversiones para la infraestructura de hidroeléctricas y cumplió con políticas reformistas para la mejora de la producción y distribución del mercado interno, los beneficiados fueron los sectores empresariales y las viejas oligarquías. La dictadura con la cual gobernó Rodríguez Lara no tuvo el carácter represivo visto en el contexto histórico de otros países de América Latina, sin embargo, en su gobierno se evidenció actos de abuso y represión, sobre todo porque fue una época en la cual se dio participación a los trabajadores, estas organizaciones laborales iniciaron huelgas por el alza salarial y el cumplimiento de las ofertas pregonadas por las políticas reformistas. No obstante, el principal plan del desarrollo nacionalista revolucionario, fue el excedente de la exportación petrolera para impulsar la industrialización, y el intento de reforma agraria que fue impedido por las cámaras de agricultura.

Ya para los años 80, el paso de la dictadura al triunvirato marcó el fin del modelo desarrollista en el país, la economía se encaminó a una crisis que conllevó al endeudamiento

de los gobiernos y de las empresas privadas, por ello Carvajal (2011, pág. 99) agregó que se llegó al fin del pensamiento desarrollista y se dio un cambio de paradigma, este fue el monetarista, se suprimieron las políticas proteccionistas para la industria, se conllevó a un endeudamiento externo, se reprimió de manera injusta y fuerte al movimiento sindical y campesino, el país vivió un ambiente de violencia, como ejemplo se dio la masacre de los trabajadores del ingenio azucarero Aztra y demás voces silenciadas.

En década de los 90, se llevó a cabo una etapa de estancamiento en lo que respecta a la economía, como aseguraron Carrasco, Beltrán, & Palacios (2011, pág. 123) estos problemas económicos se generaron por la restricción a la demanda interna, por la falta de divisas, las inversiones cayeron y desembocó en una liberación comercial. Ya con la decisión de fomentar la ley de reforma arancelaria se redujo de manera considerable los aranceles y se impulsó al comercio exterior. Sin embargo en esa época se presenció la acumulación de la deuda externa y la fuerte reivindicación de las voces de actores sociales, como por ejemplo los indígenas.

Con la contextualización planteada podemos traer a colación, el estado de la cuestión, enmarcada por la temporalidad y por el tema laboral. Por dicho motivo, dentro del estado de la cuestión se dará a conocer el proceso de industrialización y modernización, así como también el código de trabajo de 1938, el mismo que permite comprender las leyes laborales que respaldan a los obreros

5.- ESTADO DE LA CUESTION

5.1 INDUSTRIALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN EN LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XX.

En la segunda mitad del siglo XX el Ecuador atravesó un crecimiento considerable en el desarrollo de la Industria textil, por esta razón resulta indispensable realizar una breve reseña histórica del aparecimiento y consolidación de la industria moderna de la segunda mitad del siglo XX, hasta finales de la misma. Por lo tanto, la existencia de dos temporalidades en el desarrollo de la Industria textil, resulta clave como punto de partida para situar el estudio de caso y comprender el Estado de la cuestión. Para Belisle (1984, págs. 6-11) la Industria

Textil se dividió en dos momentos importantes de la historia; el primero anclado con el pasado obraje colonial y el segundo sin ninguna relación con el primero, como un experimento de los empresarios capitalistas a través de Sociedades Anónimas, las mismas que surgieron de la capitalización de los administradores, permitiendo de esta manera el fortalecimiento de la producción local.

Sin embargo, el proceso de Industrialización en el Ecuador llegó de cierta manera tarde a comparación de otros países de Latinoamérica como lo analizó Torres (2012, pág. 7) a contra posición de Belisle, la Industria en el Ecuador nació de un tradicional obraje colonial cambiando para la segunda mitad del siglo XX a un proceso de desarrollo y modernización mediante la Industrialización, apoyado este a su vez por un capital internacional que promovió una nueva etapa en el Estado nacional.

Esta modernización industrial tuvo como influencia directa los programas económicos de desarrollo, encabezados por el capitalismo que se introdujeron de a poco en América Latina y en nuestro caso a Ecuador puesto que las guerras, la crisis económica mundial y del cacao en el caso local, limitaron las importaciones y expandieron el mercado interno para la producción nacional.

Un aspecto relevante fue el interés que los hacendados de la Sierra pusieron para la inversión del comercio y las industrias, por esta razón la mayoría se establecieron desde Ibarra hasta Cuenca, sin embargo, para años posteriores el incremento fabril se dio en la Sierra norte, donde la producción fue determinante para las exportaciones a nivel internacional, dejando un considerable crecimiento del mercado interno. Como explicó Belisle (1984, pág. 6) a su vez se llevó a cabo una modificación de pueblos y haciendas, pues cuando estas regiones empezaron a tener desarrollo económico, las industrias rurales fueron apartadas y reemplazadas por una mejora de comunicaciones y competencias de los productos, en fábricas nacionales e internacionales, algunos de los lugares rurales mejoraron, mientras otros fracasaron y desaparecieron.

La industrialización y el crecimiento del periodo desde 1930 tuvieron, por consiguiente, diversas consecuencias para la estratificación. En la mayoría de países, se tradujo en definidas diferencias regionales en el carácter de la organización de clases. Ya que la concentración de la clase trabajadora y el peso relativo de la clase media eran diferentes en cada país, amplias diferencias nacionales aparecieron en los patrones globales de estratificación que contribuyeron a las diferencias en regímenes políticos entre las naciones latinoamericanas. Un factor adicional en este período fue la importancia de la población rural en la formación de la clase obrera y, hasta cierto punto, de la clase media. En la mayoría de países, las clases urbanas estaban en una etapa inicial de

consolidación, ya que sus vínculos con la población rural más amplia todavía se mantenían sólidos. (Roberts & De Oliveira, 2000, pág. 233)

Para 1940 se inició con la creación de varias nuevas empresas muchas de estas como lo afirmó Belisle con el distintivo de sociedades anónimas, fue así como los dueños empezaron a ser considerados empresarios, diferenciándose de los dueños de hacienda, el Estado apoyo a las empresas en su producción de algodón y luego de telas. Sin embargo, no fue sino hasta los años 50 como lo afirmó Cuví (2011, pág. 57) la década en la cual las fábricas textiles despegaron a una modernización en cuanto a la tecnología, pero la mano de obra no se dejó de lado, fue aprovechada para diferentes tareas así los trabajadores se dedicaron a la producción de algodón, de nuevos tejidos y fibras como la seda. Esta mano de obra que en años posteriores fueron considerados artesanos, se convirtieron en obreros textiles los cuales se requirieron en menor cantidad puesto que la maquinaria necesitó de un operario que la haga funcionar más no de un trabajador que pusiera en práctica sus destrezas textiles.

Lo dicho anteriormente por Cuví (2011) se amalgamó con la idea de que la modernización también llevó al aumento del costo del puesto de trabajo de cada obrero, pues existió un aumento del personal técnico y administrativo de las fábricas textiles. Para este trabajo las empresas empezaron a usar la electricidad dejando de lado la energía hidráulica lo cual hizo que las fábricas ocuparan espacios urbanos, ya no rurales como los obrajes tradicionales.

Las fábricas coparon el mercado interno, pero se continuó importando artículos de algodón, telas de fantasía, de colores vivos, dibujos varios, sedas lavables, popelinas, telas estampadas. Hacia 1955 había en el Ecuador 79 establecimientos censados, que ocupaban 6.691 obreros. La concentración de empresas se mantuvo en Quito a mediados del siglo XX, con casi el 60% del total nacional, y aumentó al 76% hasta 1978. En ese período creció algo la mínima participación de Guayaquil y resalta la desaparición de empresas textiles de otras regiones del país. (Cuví, 2011, págs. 69-70)

En la misma década, la industria fabril fue un resultado de cambio y desarrollo del auge económico que se fortaleció como lo afirmó Hidrobo (1990, pág. 36) gracias a la producción y la estabilidad del auge bananero y la mediación del Estado en la economía fue fundamental, la importación de la maquinaria para las industrias fue la principal circunstancia de inversión del capital foráneo, la actividad a la vez se volvió más fuerte con el decreto de la ley, puesto que la inversión industrial por medio de la importación de maquinarias aumentó bajo los efectos de la agro-exportación.

La modernizada Industria según el texto “El desarrollo económico del Ecuador”, de la CEPAL (1954, pág. 313) definió a la rama textil, como una de las actividades industriales que se formaron con el propósito de atender las necesidades primarias de la sociedad, por

esto las principales ramas de la industria según la CEPAL fueron; La alimenticia y la textil puesto que absorbieron juntas el 60% de la mano de obra industrial y el 66% de los capitales invertidos en la industria fabril.

Por medio de la creación de La Junta Nacional de Planificación JUNAPLA en 1954 con el objetivo de ser la encargada de la planificación y la programación del desarrollo económico en el país, se apoyó a los estudios que realizó a primera instancia la CEPAL donde arrojaron los resultados de que la maquinaria que utilizaba la Industria ecuatoriana era demasiado antigua, con estos estudios posteriormente la JUNAPLA recomendó el aumento de las inversiones industriales para trabajar en la mejora de la materia prima para la producción nacional, y fue así que en los próximos años se dio un crecimiento y modernización en la maquinaria utilizada.

Ya para 1960 la industria textil tuvo que hacer frente a la competencia del mercado internacional, este suceso fue determinante en la industrialización. A más de la creación de la Ley de Fomento Industrial mencionada anteriormente, algunas instituciones fueron instauradas con el fin de apuntalar a la industrialización. Como por ejemplo:

El Centro de Desarrollo Industrial (CENDES) que fue creado en 1960 como la agencia responsable de estudios de factibilidad de nuevos proyectos industriales. En 1964, la Junta Militar transformó la Comisión Nacional de Valores (agencia del Estado a cargo de los bonos públicos) en la Corporación Financiera Nacional (CNF). Funcionarios del banco mexicano de inversiones, Nacional Financiera (NAFIN) guío la creación de la CFN, y la Agencia Internacional de Desarrollo (AID) financió la institución con un préstamo de \$5 millones de dólares. La CFN se convirtió en la mayor institución estatal capaz de suministrar créditos a largo plazo a las industrias medianas y grandes y de esta manera promover el desarrollo industrial. (Hidrobo, 1990, pág. 37)

Como otra reforma importante Hidrobo (1990) planteó a la Junta Militar y la creación de la Ley de Reforma Agraria en 1964, la finalidad fue expandir el mercado interno en beneficio del productor industrial y terminar con las relaciones pre capitalistas de producción, sin embargo, esta no trajo un cambio significativo en la tenencia de la tierra, pero el crecimiento industrial aumentó con mucho vigor por lo cual aumentó la cantidad de obreros urbanos.

No obstante, esta modernización textil tuvo su despunte final en la década de los 70 como lo aseguró Cuví (2011, pág. 72) año en el cual se controló el contrabando y la producción nacional aumentó a un 92% del consumo interno, con este incremento se incitó a la producción de algodón en cantidades, pero el algodón importado siempre tuvo mejor atributo, por ese motivo se lo mezcló con el nacional. Debido a esta acción el Estado tuvo que imponer la utilización de algodón nacional a las empresas para que de esta manera el

mercado interno creciera puesto que la poca calidad del algodón nacional se enfrentó al productor de fibras importadas. Si bien el producto era para distribución del mercado interno, con la crisis que atravesó la moneda nacional no fue una idea rentable. Cuvi planteó que desde 1972 a 1980 fue el petróleo el que le dio apoyo a la expansión industrial, esta vez a cargo de los industriales, los que transformaron la producción para satisfacer la demanda de los consumidores urbanos.

Pero para 1980 ingresó nuevamente el contrabando ya no solo de Colombia sino también de Asia, sobre todo por la caída de los precios de los productos de exportación, la alta inflación, la baja inversión y la elevación de la deuda externa. Y para los 90 el crecimiento industrial se detuvo, las empresas encontraron como lo afirmó Ayala (2008, pág. 101) dificultades para exportar y aún más para mantener el mercado interno, todo esto se debió a la recesión de la erradicación de políticas de promoción industrial y cambios en el sistema monetario.

5.2 SURGIMIENTO DE NUEVOS ACTORES SOCIALES

No cabe duda que el proceso industrial de mediados del siglo XX, configuró la tendencia del crecimiento de la fábrica textil bajo un mecanismo de producción y exportación en el mercado internacional, este a su vez demostró una subordinación vista en años anteriores por el proceso de hacienda y trabajo textil, sin embargo, esta nueva dinámica de subordinación se inclinó hacia la inversión extranjera, la misma que desató nuevas formas de organizaciones de trabajo dentro del aspecto social.

A la par de la consolidación de la industria moderna se dio el surgimiento de nuevos actores sociales, por un lado, la clase industrial moderna que para Hidrobo (1990, pág. 62) tuvo su origen en los extranjeros inmigrantes, los terratenientes, importadores, y más tarde de los agroexportadores. La creación de estos grupos que formaron una estructura comercial dentro de la industrialización puede ser un punto importante en la influencia ligeramente progresiva de la clase industrial en el Ecuador.

Sin embargo, para Luna (1993, pág. 15) resulta importante repensar que los industriales del Ecuador no tuvieron un origen común, esto analizado por diversos motivos, como la diferenciación geográfica, pues el marcado contraste fue dado por las diferentes dinámicas económicas y las fuentes de trabajo de acuerdo a las regiones del país, es decir entre sociedades de la Sierra y otras de la Costa, por este motivo han tenido que vivir y producir

mediante el trabajo de manera diferente uno del otro. A pesar de esto, Luna (1993, pág. 64) aseguró que fueron los propios industriales la causa del fracaso en el desarrollo industrial del Ecuador, puesto que nunca tuvieron la capacidad y conciencia para organizarse como una clase social, lo cual se vio reflejado en su obsesión por el proteccionismo.

Para Torres (2012, pág. 16) la consolidación de una burguesía industrial no tuvo la capacidad de promover e impulsar un proyecto nacional, sino más bien veló por la producción y el desarrollo de conveniencias propias, así mismo surgió una gran movilidad de sectores sociales medios urbanos y varios conflictos de grupos subalternos a los cuales se desplazó sin beneficiar del todo en dicho proceso. A estos acontecimientos se acarreó un ambiente político fraccionado por partidos y por fanatismos, desencadenando protestas que fueron la base de agitaciones y de oposiciones entre industriales de la Sierra y comerciantes del Litoral.

Y por otro lado junto a este proceso se concibió la aparición de grupos sindicalistas, sobre todo los obreros textiles. Los mismos que se agruparon y ganaron importancia dentro de la urbe a diferencia de los tradicionales trabajadores rurales anclados en los obrajes coloniales. Estos nuevos obreros se caracterizaron por la consolidación de su gremio junto al crecimiento de la industrialización y la modernidad, esto a su vez vino acompañado de intensas agitaciones sociales que se llevaron a cabo en la época. Pues al no ser escuchados y respetados sus derechos, los obreros textiles conformaron sindicatos los mismos que, desataron su descontento por medio de huelgas siendo estos episodios relevantes, para la reivindicación de los derechos laborales expedidos en el Código de trabajo de 1938.

Para Cuví (2011, pág. 64) los grupos sociales crearon un protagonismo que de una u otra manera se encaminó hacia el aspecto económico del país. Los obreros textiles conformaron el primer gran proletariado industrial en la ciudad por la creación de los mencionados sindicatos y su protagonismo en las huelgas, estos hechos se transformaron en relaciones sociales y productivas.

Como señaló la CEPAL (1954, pág. 314) la manufactura textil se volvió más automatizada y por ende requirió de menos habilidad manual, esta a su vez vino acompañada por el sindicalismo obrero, el mismo que cambió las condiciones de los trabajadores. Los obreros textiles se caracterizaron por ser un gremio organizado en sindicatos los mismos que han celebrado contratos colectivos con los empresarios o sus empleados representantes, fijando de esta manera las condiciones del trabajo como son: los salarios y horas de trabajo siendo

estos dos puntos principalmente los causantes de altercados y de inestabilidades para el grupo obrero textil, los mismos que vieron como un apoyo a sus derechos, el Código de Trabajo creado en 1938. Sin embargo, tanto trabajadores como patrones recurrieron a la práctica de los contratos de trabajo individual renovable, estos fueron lapsos cortos, que no les obligó a mantener al obrero, ni a pagarle indemnización o desahucios. En el texto el grupo de economistas analizaron algunos ejemplos de empresas textiles cuyo personal trabajó bajo estas condiciones, pese a que dicho proceder fue declarado ilegal.

La industria textil contó para su implantación y crecimiento con algunos factores favorables: existencia de materias primas básicas; mano de obra abundante y experta; mercado relativamente amplio y poco exigente. La conquista del mercado interno fue además favorecida por las altas tarifas aduaneras; no obstante, queda un margen importante para ulteriores desarrollos, ya que el 70% de las importaciones de artículos textiles corresponde a tejidos y confecciones. La industria textil es casi exclusivamente serrana, por las razones históricas ya mencionadas, la extrema baratura de la mano de obra tiende a actuar como freno al progreso técnico y, sin embargo, ha quedado demostrado por los anteriores estudios de la CEPAL, que la modernización de las plantas textiles, junto con una mejor organización, permitirían reducir los costos y ampliar el mercado”. (CEPAL, 1954, pág. 74).

Sin duda al comprender el proceso industrialización en base a la modernidad, resulta indispensable recalcar el surgimiento de grupos sociales que jugaron un papel importante en la consolidación de un nuevo movimiento obrero que mediante protestas acarrearón por medio del código de trabajo, la reivindicación de sus luchas y derechos.

La industria textil contó para su implantación y crecimiento con algunos factores favorables: existencia de materias primas básicas; mano de obra abundante y experta; mercado relativamente amplio y poco exigente. La conquista del mercado interno fue además favorecida por las altas tarifas aduaneras; no obstante, queda un margen importante para ulteriores desarrollos, ya que el 70% de las importaciones de artículos textiles corresponde a tejidos y confecciones. La industria textil es casi exclusivamente serrana, por las razones históricas ya mencionadas, la extrema baratura de la mano de obra tiende a actuar como freno al progreso técnico y, sin embargo, ha quedado demostrado por los anteriores estudios de la CEPAL, que la modernización de las plantas textiles, junto con una mejor organización, permitirían reducir los costos y ampliar el mercado”. (CEPAL, 1954, pág. 74).

En cuanto a la mano de obra de la industria textil, para la CEPAL (1954, pág. 320) este es uno de los grupos obreros más equilibrado y particular del país, el obrero textil fue definido como una especie de indio urbano que guardó todas las habilidades manuales de paciencia y laboriosidad, ejes principales de los antiguos artesanos coloniales. Sin embargo, la CEPAL, les atribuye la tendencia al alcoholismo, irresponsabilidad e inasistencia por el hecho de ser en su gran mayoría, obreros varones.

Lo cual conlleva a pensar que esta modernización tanto de la Industria como de la sociedad, no se limitó solo a la innovación tecnológica de las maquinarias, como lo afirmó Sánchez (2015) los empresarios intentaron modernizar las relaciones y los hábitos de comportamiento de los trabajadores fabriles. Centrarón la atención en el cambio de prácticas indígenas como la higiene, los horarios de trabajo, las fiestas, etc.

Los empresarios serranos llevaron acciones que intentaron disciplinar la fuerza de trabajo vía persecución de la cultura indígena, mentalidad opuesta a los valores occidentales de acumulación que, filtrada en el cuerpo social ecuatoriano, se alzaba como un oponente serio y riesgoso para el deseo de «crear riqueza» de los entusiastas inversionistas nacionales. (Luna, 1993, pág. 21)

El crecimiento industrial y posteriormente la crisis económica de los 80 e inicios de los 90, aumentó las agitaciones por parte de los obreros urbanos por no satisfacer la creciente demanda de empleo, por esa razón las movilizaciones populares tomaron fuerza no solo por la clase obrera, sino también por los campesinos, estudiantes y demás gremios sindicalistas que plantearon la organización y conciencia por la defensa de sus derechos laborales. No cabe duda que para comprender el proceso de industrialización en base a la modernidad, resulta indispensable recalcar el surgimiento de estos grupos sociales conformados en sindicatos, los mismos que serán expuestos en páginas posteriores sobre todo en el estudio de caso. Pero toda la reivindicación laboral no pudo haber sido posible sin el respaldo del primero código de trabajo.

5.3 CÓDIGO DE TRABAJO

Al analizar y escribir acerca del trabajo, la industria y el movimiento obrero, resulta importante conocer las primeras leyes de trabajo que estuvieron inmersas en el primer código de trabajo realizado en el año de 1938, para esto es indispensable remitirse a procesos anteriores que fueron claves para la consolidación de lo antes mencionado.

La sindicalización como indicó Coronel (2013, pág. 172) sirvió al Estado pues le permitió recoger reclamos en sus tribunales, ayudar a la resolución de conflictos basados en la tierra y el trabajo, otro concepto que se manejó dentro de esta conformación del trabajo fue, el concepto de lo popular y nacional, este se formó bajo las reformas del liberalismo social y el socialismo democrático fijos en el control de organismos del estado y con el estímulo a la conformación de organizaciones populares incitadas por el partido comunista. Para la década de los 30 se llevó a cabo una integración de las categorías de trabajo, etnicidad y género en

las políticas de estado referente a lo público, se amalgamó con las posiciones de criticidad frente a las jerarquías imperiales y del capitalismo en lo que a lo político internacional se refirió, formando un discurso democrático de expansión internacional que estuvo ligado a la izquierda.

Un punto importante que se llevó a cabo en el año de 1938 en el Ecuador fue la promulgación del código de trabajo, esta acción de los intereses de las transnacionales se vio confrontado con los derechos sociales del pacto cívico militar que se llevó a cabo en el gobierno de General Enríquez Gallo. De esta manera Coronel (2013, pág. 183) explicó que este gobierno derrocó a Federico Páez con el apoyo multitudinario de la izquierda, la misma que detuvo la posesión de la Cámara de Industria. Gallo suscitó a una sistematización de la experiencia legal de las demandas en contra de los atropellos laborales, las respuestas por parte de técnicos socialistas y abogados se depositó en los archivos de justicia del Ministerio de Previsión Social y Trabajo para la formulación de un código de trabajo.

Este nuevo gobierno, el del General Enríquez Gallo como dijo Coronel (2013, pág. 184) resguardó un pacto cívico militar que tuvo en mente generar un nuevo y reformado modelo económico y una ampliación de derechos que permitió a la sociedad civil una visión más amplia dejando de lado los límites postcoloniales, fue así como en el mes de febrero del año 1938 la posición del Estado en pretender formular un cumplimiento de la ley a todas las empresas extranjeras bajo la idea de que estas violaron el código laboral que estaba en vigor trajo consigo un gran escándalo, los contratos de compañías del extranjero fueron analizados y se asignó sanciones a las compañías que no cumplieron con los requisitos previstos en la nueva ley, lo cual dio paso a la promulgación de nuevo código de trabajo.

Este nuevo código de trabajo se basó como dijo Velasco (2013, pág. 8) en la primera norma laboral que apareció en nuestro país en 1903, esta ley trató reglamentos sobre las horas y días de trabajo tanto en la Industria como en el Comercio.

En 1916 apareció lo que se denominó “codiguillo” que fue una norma para regular jornadas, descanso los domingos, recargos por trabajo extra, el preaviso para la cesación del contrato o el alejamiento del trabajo. En 1928, se consignó la ley de desahucio del trabajo que se ocupó del despido, las indemnizaciones, y sanciones. Esta misma norma se modificó en 1936 y 1937, para el año de 1934 se prescribió la ley que registró el descanso pagado los sábados por la tarde, en 1935 por medio de decreto se instituyó la Inspección General del Trabajo, en 1937 se llevó a cabo varias normas sobre accidente de trabajo, salarios, cambios de puesto,

relaciones entre los trabajadores con las empresas del extranjero entre otros. Estas y más leyes que fueron cambiadas y resumidas en 1936 fueron gran base para la elaboración del Código de Trabajo, aunque este código se terminó el 5 de agosto de 1938, no se puso en práctica rápidamente, la Asamblea Constituyente de dicho año, lo aprobó el 18 de noviembre de 1938, la autora aseveró que este código no fue más que una compilación y mejora de las leyes que ya existieron mucho antes.

Para dar un vistazo más amplio de cómo se constituyó el código de trabajo y su contenido es importante remitirse al registro oficial del primer código el mismo que se conformó de 35 hojas en las cuales se trató varios temas del ámbito laboral.

Los principales rasgos tratados en el código de trabajo del 38, fueron las cápsulas de contratos, en los diferentes artículos se trató las obligaciones que tanto patrones como trabajadores tuvieron mediante las diferentes modalidades de trabajo. Es importante conocer que este código se sustentó de las leyes que se dictaron en la Constitución de 1929 la cual fue realizada por el gobierno de la Revolución Juliana, como lo indicó Velasco, (2013, págs. 22 - 23) el código de trabajo relativamente se basó en los derechos de los trabajadores y la libertad, al instituir la obligación del contrato de trabajo individual o colectivo, detrás de este las capacidades para contratar, los efectos del contrato, las obligaciones que tanto los patrones como los trabajadores tuvieron una vez de asumir el contrato de trabajo, los sueldos y salarios de pago por ninguna circunstancia pueden ser pagos menores a los estipulados por la ley, se debe realizar los pagos por el tiempo o jornadas de trabajo, y este pago lo hará únicamente el patrón.

A lo que se apeló como derecho colectivo de trabajo, se refirió a las asociaciones de trabajadores, a los cuales se les garantizó la contratación colectiva y el derecho de huelga, estas confederaciones, protestas y paros; garantizaron la libertad sindical, dando a los trabajadores y empleados la libre decisión de crear asociaciones y gremios; con estos aspectos se crearon los tribunales de conciliación y arbitraje, vistos en el art. 151.24.

Otro punto importante fueron las horas de trabajo, se acordó ocho horas de trabajo diario, así también para los horarios diurnos existió una remuneración del 25% más del sueldo estimado, y en cuanto a los descansos laborales, se designó 42 horas seguidas, lo mismo para las fechas cívicas decretadas por la ley. De la misma manera el contrato de trabajo para las mujeres y los menores de edad, los aprendices y hombres se trató en el art. 151.19. El tema de la terminación del contrato de trabajo, por ende, las jubilaciones y demás derechos como

los fondos de reserva, el seguro social y los aportes al mismo, asumidos en el art. 151.18; los reconocimientos económicos en caso de muerte de algún trabajador, o las indemnizaciones por accidentes dentro del espacio de trabajo.

Otro aspecto relevante visto del código de trabajo fueron las modalidades de trabajo las cuales fueron tratadas en el Título III, en cuanto a estas modalidades estaban las siguientes que fueron designadas por la ley:

- Servicio doméstico
- Trabajo a domicilio
- Artesanos
- Empleados privados
- Trabajo en empresas de Transporte
- Trabajo Agrícola
- Jornaleros, huasipungueros, destajeros, y yanaperos.
- De los partidarios o aparceros

De acuerdo a lo analizado en el código de trabajo, los trabajadores que formaron y forman parte de la Industria textil a la cual refiero mi estudio de caso, formaron parte de la modalidad de trabajo “Artesanos”, los mismos que según el código de trabajo tienen los siguientes derechos y cumplen los siguientes deberes:

De acuerdo al Art. 285.- del Registro Oficial del Código de Trabajo de 1938. A quiénes se considera artesanos.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I. Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Empleo, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios. (Gallo, 1938, pág. 14)

En cuanto a los deberes que debieron cumplir el artículo 286. Gallo (1938, pág. 14) definió que para ser maestro de taller se requería: 1. Ser mayor de 18 años y tener título profesional conferido legalmente; 2. Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y, 3. Estar inscrito en la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos. La obligación de la inscripción se extiende, bajo responsabilidad del maestro, al personal de operarios y aprendices que presten sus servicios en el taller. En caso de

accidentes dentro del área de trabajo es deber del IESS, indemnizar al artesano por medio de los fondos designados.

Como autorizó Gallo (1938, pág. 15) en el Código de trabajo es deber del Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de sus sistemas de inspección, supervisar aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores, y poner énfasis en vigilar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes, respecto a la vinculación de mujeres, menores de edad, seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de los controles que deban realizar las autoridades competentes, derivados de la aplicación de leyes específicas en la materia.

Otra modalidad de trabajo importante fue la del huasipunguero² puesto que dentro del estudio de caso mediante fichas de trabajo y fuentes orales se observó que la mayoría de los obreros llegaron de áreas rurales, muchos de ellos de familias huasipungueras y trabajadores hasta la actualidad del campo y de las tierras.

Continuando con el código de trabajo otro de los aspectos fundamentales fueron los riesgos y la responsabilidad de los patrones para con los trabajadores, los accidentes de trabajo por sucesos repentinos o enfermedades profesionales causadas por los ejercicios laborales merecen derecho a indemnización, sin embargo, las imprudencias de los trabajadores no dispensan al empleador de sus responsabilidades.

Dentro de los accidentes que fueron prescriptos para indemnizar podemos observar las siguientes consecuencias del accidente de trabajo: 1. Muerte; 2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo; 3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y, 4. Incapacidad temporal. En este mismo módulo las indemnizaciones por enfermedades infecciosas o parasitarias, o de diferentes partes del cuerpo.

Otro punto importante fue el capítulo V, en el cual se trató asuntos de higiene y seguridad de puestos de auxilio, así fue que Gallo (1938, pág. 24) aseguró que el código de trabajo

² Según (Guerrero, 1975) el trabajo huasipunguero se definió a un conjunto de derechos y obligaciones de carácter habitual entre el trabajador y el hacendado. Dentro de la vital obligación del huasipunguero fue la de poner a disposición del terrateniente su fuerza de trabajo individual durante un cierto número de días a la semana ya sean 4 o 5, además de ser este un trabajo rotativo entre las familias huasipungueras destinado al servicio personal del propietario en la casa de hacienda conocida como la huasica- mía.

debió contar con las obligaciones por parte de los trabajadores a acatar medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

La regulación de puestos de trabajo, limpieza, luminosidad, ventilación y sitios de salud emergente, uniformes adecuados para los trabajadores, botiquín, servicios higiénicos adecuados entre otros, fueron parte de estas disposiciones que pregonó el código de trabajo.

En cuanto a las organizaciones de trabajadores en el código de trabajo se trató el siguiente punto.

Art. 440.- Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones. Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores. Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato. Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería. (Gallo, 1938, pág. 30)

En cuanto al Comité de Empresa, en todas las empresas de treinta o más trabajadores se puede organizar un comité de empresa, sin embargo, las decisiones que tomen los miembros del comité deberán ser aprobados por el Ministerio de Trabajo y Empleo y después registrados en la Dirección Regional de Trabajo, el comité de empresa podrá celebrar contratos colectivos, intervenir en conflictos internos de trabajo, resolver estatutos y defender los derechos de sus afiliados entre otros. Los paros y sanciones también fueron motivo de análisis en el código de trabajo.

En el caso de existir huelgas el Art. 467.- Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. Art. 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas. La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar. Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo. (Gallo, 1938, págs. 30-31)

Sin duda alguna este código respaldó los derechos laborales y la reivindicación de los trabajadores, como aseguró Velasco (2013, pág. 9) la incorporación de los principios y derechos contenidos en los convenios internacionales sobre todo los de la OIT dándoles

categoría de fuentes del derecho laboral. Algunos de los derechos fueron el ámbito de derecho individual del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, la estabilidad laboral, la limitación de la jornada del trabajo a 44 horas, que luego fue reducida a 40 horas en 1981. En cuanto a lo que se denomina derecho colectivo del trabajo, se protege a las asociaciones de trabajadores, se garantizó la contratación colectiva y el derecho de huelga. El Código tuvo varias codificaciones, en 1960, 1970, 1978, 1997 y 2005.

Para concluir resulta indispensable reconocer que las leyes laborales, dieron una respuesta al cambio sucedido en los años 50 mediante la permutación en la estructura de producción la mismo que se afianzó a la industrialización, este proceso aseguró una vez más el deseo de proletarizar no solo a los trabajadores de pasar de campesinos a obreros, sino también de las relaciones que estos tuvieron dentro de la nueva esfera de trabajo defendiendo sus derechos y cumpliendo sus deberes.

Capítulo II

6.- HISTORIOGRAFIA LABORAL ECUATORIANA

Para entender el proceso de conformación de la clase obrera ecuatoriana es importante analizar sistemáticamente a los principales autores y teóricos de la historiografía laboral en el ámbito local. Esta nueva historiografía surgió como una idea de identidad para los trabajadores y la clase obrera. Por esta razón, algunos autores generaron análisis no solamente de las huelgas laborales sino también de las relaciones industriales y la metodología en la esfera del trabajo.

En el caso ecuatoriano varios son los autores que atraídos por la clase obrera aportaron con sus análisis y trabajos, partiendo de los grandes cambios como la firma del primer código de trabajo en 1938 y las luchas dentro de la organización del movimiento obrero, sin embargo han existido limitaciones que acecharon a los estudios laborales, sobre todo por la presencia de una dominación burguesa que estuvo a cargo de las fracciones más dinámicas y modernizantes las mismas que buscaron impulsar un pacto social.

Para referirnos a la historiografía laboral resulta indispensable citar la tesis doctoral de Richard Lee Milk, (1977) *Growth and development of Ecuador's worker organizations, 1895-1944*, de esta tesis surgió una traducción en 1997 pues este trabajo es central para comprender las primeras sociedades laborales que fueron apoyadas por el liberalismo alfarista de la costa y por la iglesia católica de la sierra. Las respuestas que el historiador encontró en los análisis de las relaciones de los trabajadores y los dominantes, se analizaron mediante la consolidación de asociaciones que fueron modificando sus relaciones de poder hasta que establecieron nuevos actores que decidieron proceder por medio de posiciones independientes o de la ayuda de los dueños de poder. En su obra Milk (1997, pág. 13) analizó las dos primeras centrales obreras, así como también la matanza obrera de 1922 y diferentes huelgas entre 1934 y 1935 siendo la más representativa la de la fábrica la Internacional.

No cabe duda que Milk es un referente en cuanto a la historiografía laboral, para historiadores como, por ejemplo; Bustos (1992, pág. 73) el cual analizó y dividió a la historia laboral en dos ramas; la primera conformada por bibliografía que estudió los compromisos políticos, las aspiraciones proselitistas y las ideologías del movimiento obrero. Y la segunda, por investigaciones sobre estudios de caso con mucha más profundidad del tema. Estos

trabajos de investigación sobre la consolidación de la historia de la clase obrera y del trabajo en términos de identidad social, pudo ser muy viable para la reflexión de cada caso en cuestión, a pesar de esto, el historiador analizó el movimiento obrero desde aspectos como lo material y cultural siendo para él, estos, los elementos que constituyeron la identidad de este sector social.

En cuanto a la división de la historiografía laboral, propuesta por Guillermo Bustos, podemos ubicar en el primer grupo, al historiador Ycaza (2007, pág. 25) el mismo que explicó que este movimiento se conformó por el suceso de cuatro períodos los cuales veremos a continuación:

- 1.- Aquel que se conformó a fines del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX caracterizado por arrancar las primeras conquistas sociales laborales y de trabajo.
- 2.- El período de su estructuración en partido y de desarrollo de las concepciones organizativas del sindicalismo obrero y campesino en dónde se da el primer enfrentamiento clasista contra el Estado.
- 3.- Una etapa de luchas en torno a la legislación laboral y social cuyo eje se ubica más bien en arrancar el derecho de organización, reclamos, huelga y asociación, de esta manera las organizaciones son reconocidas, aunque no siempre respetadas por los patronos y el Estado.
- 4.- Dos décadas de conflictos sociales a escala nacional e internacional de repercusiones para los trabajadores es lo que caracteriza a este período.

Por esta razón como militante y creador de los primeros estudios y análisis del movimiento obrero en nuestro país mediante un material histórico dialéctico, Icaza buscó amalgamar a la clase obrera con la conformación de la economía y de la sociedad mediante la acción política superando la historia de los grupos civiles, religiosos entre otros, y creando de esta manera una importancia de estudio hacia las clases populares. Es así como el autor mediante datos ordenados cíclicamente y temáticamente realizó sus teorías acerca del trabajo.

Otro de los aportes tras la culminación de la Gloriosa en 1944, fue la creación de la Confederación de Trabajadores del Ecuador bajo el ideal del Partido Comunista que posteriormente fue la Central Obrera más destacada del país, Saad, La CTE y su papel histórico (1979, pág. 3) este movimiento sindical nació y se conformó por medio de las luchas obreras, estas luchas de clase se consolidaron mediante la historia en el sistema feudalista y capitalista por las confrontaciones de las clases sociales. Para Pedro Saad secretario del

partido comunista del Ecuador fue importante para la lucha de clase porque por medio de ellas los trabajadores se organizaron y defendieron sus intereses, plasmando la reivindicación obrera que de una u otra manera aporta a la constitución de la historiografía laboral.

Es preciso señalar que la historia del movimiento obrero se convirtió en un tema central, ya que al ver los aportes de varios historiadores resulta importante reconocer el valor de la historiografía laboral sobre todo de las organizaciones y gremios de trabajadores a partir del Siglo XX. Por eso Núñez J. (1996, pág. 285) afirmó que la mayoría de historiadores del movimiento obrero estuvieron vinculados con las organizaciones sindicales muchos de los autores ayudaron a la creación de la historia de “masas populares” como lo son los obreros, por estos aportes la historia se convirtió en un escenario social ya no solo político en donde lo importante fue el interés colectivo, plasmado por las luchas clasistas, interclasistas, interétnicas o regionalistas.

No obstante, para Maiguashca (1989, pág. 166) el movimiento obrero surgió de la innovación de las relaciones entre los dominados que fueron los trabajadores y los dominantes, es decir los patrones. El autor atestiguó que las luchas se encaminaron en diferentes trayectorias, el caso más usual fue el de los indios comuneros y los obreros fabriles, los primeros buscaron la restauración de su pasado, mientras los otros desearon el ideal socialista, y otras organizaciones sociales simplemente se enfrentaron desde el inicio.

Para Luna (1989, pág. 200) los diferentes factores a tener en cuenta, a parte de las condiciones materiales y políticas de la multitud urbana, son; En primer aspecto, el sector sub alterno que estuvo conformado por obreros industriales, artesanos, empleados públicos, estudiantes, entre otros. Estos grupos experimentaron por medios de sus experiencias de injusticias debido a las presiones que atravesaron las organizaciones y sindicalismos una respuesta, pero también lo hicieron por medio de la fiesta y la borrachera representando el rechazo a la estructura social precedida por los industriales, el historiador afirmó lo siguiente:

La paulatina introducción de las relaciones sociales de producción capitalista en la realidad nacional se realiza a través del conflicto con las relaciones de casta precedentes. Las nuevas clases sociales surgen del desgarramiento de la impermeable y férrea segmentación social de origen colonial y racial. Surgen al calor de la lucha con instrumentos modernos, como el sindicato o la cámara, pero cruzados por las tensiones ancestrales de los conflictos étnicos. (Luna, 1989, págs. 38-39)

Por otra parte Bustos (2003, pág. 97) aseguró que la expresión del movimiento obrero fue parte de un proceso complicado, comprendido como “lógica sindical”, este término se refirió a un proceso más grande conformado por artesanos, obreros fabriles, empleados públicos entre otros que crearon un nuevo lenguaje y discurso que fue el momento de instauración de todas las partes de una misma clase.

Para Ibarra (1984, pág. 81) la “lógica sindical” mencionada anteriormente nació por medio de las relaciones y coexistencias de varios sectores sociales, el proceso legal al derecho y la libertad de la creación de asociaciones y gremios, fue un aspecto importante en el desarrollo del Estado ya que permitió valorar el papel de los grupos subalternos.

Otra de las propuestas acerca del movimiento obrero fue el del mismo Ibarra (1989, pág. 124) en donde el autor se encargó de resaltar los orígenes del proletariado industrial rural, el aseguró que esta fuerza de trabajo estuvo ligada y conformada por obreros de origen campesino e indígena. Para Ibarra la clase obrera del país se creó en base a aspectos culturales e históricos del régimen colonial, gracias a las tradiciones indígenas que estuvieron acompañadas por políticas de higienización que fueron parte de la modernización, así fue como se distinguió al trabajador urbano por su diferente forma de vestir y de actuar en el ámbito laboral.

Para Luna (2007, pág. 7) desde otra perspectiva, el movimiento obrero emergió como consecuencia de un largo proceso a inicios del Siglo XX, pero sobre todo en los años 70 donde se llevó a cabo un proceso de industrialización y de correlación ideológica y política que llevaron a la instauración del FUT en julio de 1980, esta unidad se consolidó en los espacios de ideología y lucha política. La mayor parte de grupos sindicales se crearon en centrales de pensamientos diversos y muchas veces contradictorios, sin embargo, se conjugaron en espacios influenciados por las ideologías de izquierda de creencias marxistas dirigidos por partidos como los comunistas y socialistas.

En cuanto a las relaciones laborales y las organizaciones internas de trabajo ya en la segunda mitad del Siglo XX se puede citar el trabajo de, Cuví (2011, págs. 78-82) el cual profundizó su investigación en las fuentes primarias, logrando de esta manera conocer el surgimiento de las asociaciones y las relaciones de poder; En su trabajo “Auge y decadencia de la Fábrica de Hilados y tejidos de algodón La Industrial”, el autor realizó un estudio de caso de la fábrica, el ambiente de trabajo, las relaciones sociales y laborales entre los obreros y los patrones, y describió también los procesos en los cuales se conformó dicha fábrica. El autor

no se centró en una problematización, ni realizó un análisis de la teoría acerca de los obreros, más bien detalló el trabajo, los derechos y deberes de los mismos, los horarios de trabajo, higiene, alimentación etc. La manera en la cual el autor describe la incorporación de los obreros y el proceso de paternalismo del dueño de la fábrica aporta al cuestionamiento por el manejo de fuentes para la consolidación de su trabajo

Cabe recalcar que en la última década ha surgido un nuevo grupo de historiadores que han desarrollado sus análisis históricos desde una perspectiva de relación entre las políticas de Estado, la sociedad y los grupos étnicos, destinados a comprender las representaciones de dominación y del poder. Historiadores como López A. (2016) en su trabajo de titulación doctoral: *“A más de ser fábricas de telas, son fábricas de tísicos”: Estado, industrialización y sociedad civil en Ecuador, 1922-1938*. Analizó la construcción y formación del Estado ecuatoriano a partir del estudio de caso de dos fábricas textiles: La Internacional y Santa Rosa de Chillo Jijón. Su trabajo aporta al reconocimiento de los procesos de conformación de la clase obrera y su ambiente laboral, en donde las representaciones coloniales de administración y mano de obra persistieron, con el poder que los obreros ejercieron para la construcción estatal que fue apoyado por el Código de Trabajo de 1938.

Por otro lado Sánchez (2015, pág. 32) en su trabajo de titulación *“Entre peones y proletarios: hacienda tradicional, industria y relaciones laborales de la casa Jijón (Ecuador, 1925-1940)* afirmó que las Industrias se habían creado en la Sierra y en la Costa y junto a ellas nació el movimiento obrero, la diferencia marcada fue que en la región del Litoral el movimiento de trabajadores se conformó por medio de las ideas anarquistas y comunistas que fueron divulgadas por los migrantes de Europa que llegaron a las haciendas costeñas, mientras que por otro lado, en la Sierra nacieron Sindicatos de ideología izquierdista y derechista, destacándose así, los conservadores, los que fueron mayoría en esta región como gran ejemplo tenemos la organización sindical de obreros católicos surgida a nivel nacional.

Para Sánchez, (2015 pág. 33) el acontecimiento que consolidó la existencia del movimiento obrero fue la conocida huelga de la Fábrica Textil la Internacional suscitada en el año 1935, pues esta fue la primera realizada únicamente por obreros textiles. Con este episodio se desarrollaron varias huelgas sindicales, a este paso se conformaron las cámaras de industriales y los congresos de obreros donde nació la CEDOC ³ y dos años después la creación del Código de Trabajo. Los grupos subalternos como explicó Sánchez (2015, pág.

³ Central Ecuatoriana De Obreros Católicos

45) no fueron exclusivamente populares, estos se fueron organizando en espacios medios, las protestas no fueron solo por parte de las castas o etnias, sino que con el tiempo se fueron conformando como una clase media.

Para López A. (2015, pág. 3) estos estudios surgen con el fin de analizar, el conservadurismo, liberalismo, el socialismo-comunismo, y las relaciones que estos tuvieron con los sectores populares y la formación de la clase obrera, partiendo del traslado de los campesinos a la ciudad y la coexistencia de la cultura indígena, así como también, la modernización de las relaciones sociales. En este aspecto, Valeria Coronel (2014) analizó el papel de la acción social católica como eje del conservadurismo. Para la historiadora, fue la acción social católica la herramienta que ayudó a mantener las relaciones laborales inestables y como principio de modernización al liberalismo, en su trabajo trató las relaciones de las haciendas y las industrias de Jacinto Jijón y Caamaño.

En otro aporte, Coronel (2013, pág. 175) mencionó que, en 1930 se llevó a cabo la integración de las categorías trabajo, etnicidad y género dentro de las políticas públicas del Estado, estas se fusionaron con las posiciones de criticidad que hicieron frente a las jerarquías y del capitalismo en cuanto al panorama internacional. Se creó un discurso democrático de izquierda muy parecido al de Cuba socialista, y fue así, como se llevaron a cabo reflexiones entre los diferentes pensadores y funcionarios de otros países. Para la autora la solución de los conflictos fabriles se dio por la presión del sector popular, todos los conflictos y demandas de tierra y el pedido de justicia laboral se reflejaron en el pronunciamiento del código de trabajo, tratado anteriormente.

Para finalizar Coronel (2011, pág. 40) aseguró que, la historia del trabajo se vio ligada al aspecto social y las políticas de turno, analizó a las organizaciones de obreros por medio de las reformas que implementó el Estado ecuatoriano por lo cual, en su tesis doctoral, se refirió al crecimiento de las masas y a la crisis del modelo que se suscitó en aquella época. Ella evidenció que el liberalismo y el conservadurismo siempre brindaron una inclusión contrastante, esta propuesta de inclusión en el aspecto de liberalismo social se vio reflejada con la creación del Ministerio de Previsión y Trabajo Social, y por medio del apoyo que brindó la acción social católica en base al conservadurismo, los mismos lograron mantener y cambiar las relaciones inestables de trabajo siendo el liberalismo la solución mediante la modernización.

Sin duda la historiografía laboral a partir del siglo XX se dedicó a analizar las relaciones de las políticas con la sociedad y los grupos subalternos, como es el caso de los trabajadores, permitiendo de esta manera conocer y reflexionar acerca de las relaciones de dominación por parte de los grupos políticos hacia los sectores populares, los mismo que se fueron conformando mediante la modernización, la migración y los cambios de posturas adoptados por el campesinado en el nuevo espacio urbano. Como afirmó Núñez J. (1996, pág. 283) este sistema de dominación y de las clases dominantes se convirtió en un interés particular para varios historiadores, contribuyendo de esta manera al proceso laboral, mediante estudios de caso y críticas a los principales sucesos y teorías de la historia del movimiento obrero.

Una vez planteados los trabajos de historiografía laboral, resulta importante definir la línea a la cual voy a enmarcar mi tema de investigación, mi interés por dar a conocer las relaciones laborales y las organizaciones internas de trabajo, ligan mi trabajo con el de Cuvi (2011, págs. 78-82) pues mi acercamiento personal a las fuentes primarias y la experiencia dentro de la fábrica componen un estudio de caso enfrascado en el ambiente laboral, las relaciones entre los obreros y el patrón, el proceso de trabajo, los derechos y deberes de los trabajadores por medio de los reglamentos internos, los horarios, amonestaciones, higiene, alimentación, entre otros aspectos. Pero sobre todo centrando mi problematización en las dos organizaciones obreras que existieron en Textilana – Lanafit, por un lado, el sindicato y por otro el comité de empresa, analizando estas dos organizaciones, por medio del concepto de lucha, conciencia, experiencia de clase y paternalismo.

7.- CONCEPTOS Y TEORIAS DE LA HISTORIA LABORAL

Para la elaboración y análisis del estudio de caso al cual me voy a referir es sustancial comprender los conceptos y las teorías metodológicas del espacio laboral por medio de una de las obras cumbres de la historiografía del mundo occidental, por este motivo Edward Thompson y su obra la conformación de la clase obrera en Inglaterra (1963) permitirá comprender y delimitar el proceso metodológico a realizarse, así como también construir por medio de los conceptos básicos como lo son la conciencia y experiencia de clase, la economía moral, el paternalismo e incluso el género, los principales acontecimientos dentro de la esfera industrial por medio de las relaciones laborales entre obreros, mujeres y patrono, las reivindicaciones y la defensa de la clase obrera por medio de las organizaciones de trabajadores y de los derechos laborales.

7.1 Lucha de clase

La categoría de clase es inseparable de la noción lucha de clases, por esta razón para Thompson (1963) lo que verdaderamente existe es la lucha de clases, las clases se constituyen en luchas, puesto que al existir dominados y resistentes se conforman las composiciones organizativas. Las clases no existen como sujetos separados, puesto que al encontrar una clase adversa a ellos, empiezan a luchar.

Tal es el caso de las sociedades determinadas en modo de producción, experimentan explotación y enseguida identifican los intereses del contrario y comienzan a luchar por estas cuestiones, es ahí donde surge el descubrimiento de la conciencia de clase, lo que demuestra que la clase y la conciencia son las últimas en la fase histórica siendo la lucha la primera realmente en descubrirse..

7.2 Clase y conciencia de clase

Para Thompson (1963, pág. 13) la clase no es más que un fenómeno histórico conformado por varios sucesos dispares que de una u otra manera tuvieron conexión por medio de la experiencia y la conciencia, por ende, esta puede ser demostrada por medio de las relaciones humanas. Las relaciones determinan la existencia de una clase, y esta nace cuando hombres con experiencias iguales unen la identidad a un mismo interés frente a otras personas que no concuerdan con ellos. Generando así la experiencia de clase, la que se determina por las condiciones materiales. El autor se encargó de investigar el apareamiento de la conciencia de clase obrera en el proceso de la Revolución Industrial en Inglaterra entre 1780 y 1832. Los aportes metodológicos en términos de clase, son la conciencia y experiencia, estos a su vez han estado inmersos en el campo de la historia laboral.

La formación histórica de la clase obrera, con su énfasis en la clase como proceso activo y como relación histórica, sin duda fue formulada para reivindicar a la clase frente a los científicos sociales e historiadores que niegan su existencia; pero también pretendía contrarrestar tanto las tradiciones intelectuales como las prácticas políticas que suprimen la actuación humana y en particular niegan la auto actividad de la clase trabajadora en la construcción de la historia. Al situar la lucha de clases en el centro de la teoría y la práctica, Thompson pretendía rescatar la "historia desde abajo" no sólo como empresa intelectual sino como proyecto político, tanto contra las opresiones de la dominación de clase contra el programa de "socialismo desde arriba", en sus diversas encarnaciones desde el fabianismo hasta el estalinismo. (Meiksins, Cuadernos políticos , 1983, pág. 87)

La clase estuvo ligada a la noción histórica, por esa razón, para Thompson (1963, pág. 15) esta se consolidó gracias a las diferencias de poder que estuvieron asociados a la estructura de los roles sociales con respecto al patrón de autoridad. Para el autor una persona se convierte en parte de una clase cuando realiza una actividad dentro de la sociedad, está deberá ser importante a vista de la autoridad que lo preside, en este punto pasa a formar parte de una clase porque ocupa un lugar en la organización social. Sin embargo, la interrogante es, saber. ¿Cómo el ser humano llega a ejercer un papel en la sociedad y cómo esta lo reconoce y conforma la organización? La clase se definió por medio de los hombres que crearon su propia historia y aportaron a la sociedad.

Los conceptos de Thompson permiten comprender a los sectores sociales dentro de las dinámicas productivas de los elementos básicos y a su vez culturales que fueron la piedra angular para la conformación del movimiento obrero dentro del sistema capitalista, en donde se buscó las relaciones que determinaron una clase por medio de la conciencia y la experiencia por ello es irrefutable mencionar que la conformación de la clase solo existió por medio de la conciencia de clase.

En esta instancia los lugares de trabajo como las haciendas del antiguo régimen y en el estudio de caso las fábricas textiles son los espacios de intercambio social por los lazos humanos y culturales, muchos de ellos crearon relaciones de amistad no solo entre el gremio de obreros de la planta textil sino también con los empleados administrativos y en muchos de los casos con el dueño de la empresa, todo este aspecto pese a la distinción económica se convirtió en un espacio social.

Entre los principales factores culturales que intervienen en el accionar de los grupos subalternos se encuentra la costumbre. Porque “la memoria popular, especialmente en una sociedad analfabeta, es extraordinariamente larga”. Además, es importante tener en cuenta que la cultura y las identidades se encuentran siempre en continua recreación... Por ello, cuando se analizan los grupos sociales no hay que pasar desapercibidas aquellas cuestiones que podrían ser determinadas como elementos y expresiones de otros tiempos. “Los elementos desunidos y fragmentados de más antiguas formas de pensamiento quedan integrados por la clase. En algunos casos esto no tiene significado político y social alguno. (Sánchez, 2015, pág. 16)

Pero todo este proceso y los conceptos nacieron bajo la conocida Historia “desde abajo” como lo aseguró Sánchez (2015, pág. 14) esta historia social planteó analizar las incursiones de los grupos sociales más allá de como respondieron cada uno a los procesos económicos. En mi criterio los estudios desde abajo pretendieron encontrar y plasmar otras motivaciones

más vivenciales, cotidianas y reales de los trabajadores, como por ejemplo la lucha de sus derechos sociales y laborales, la conformación de grupos, la presencia de género entre otros.

Entre los conceptos más importantes se encuentra la conciencia de clase que se puede entender mediante dos corrientes del Marxismo, la primera se definió como un estructuralismo marxista donde la historia fue vista como la sucesión de modos de producción definidos por medio de la razón, el teórico más representativo es Louis Althusser. Y la segunda corriente se encuentra mediante el análisis del problema de la transición del feudalismo a capitalismo, por el cual se concibe a la historia como el resultado de la lucha de clases y no de una sucesión de etapas, dentro de estos conceptos el teórico más representativo es Edward Thompson.

Por este motivo al entender lo postulado por la corriente de Marx, es importante aclarar que el trabajo de investigación se enfasca en el patrón teórico de Thompson puesto que, al analizar el proceso de consolidación de la clase obrera y su desarrollo dentro de su esfera de trabajo, nos ayuda a describir dinámicas y elementos culturales, productivos e históricos que van más allá de analizar únicamente la economía.

Es así que al repensar y analizar los conceptos básicos como el de la conciencia de clase resulta interesante la manera en la cual Thompson recurrió a investigaciones en archivos y documentos en donde por medio de la vida cotidiana, rituales, fiestas, formas de vida y trabajo pudo concebir y conocer cómo se conformaron los obreros, creando una identidad en la sociedad, este concepto es clave para la construcción en el estudio de caso puesto que las fiestas, prácticas, paseos, valores entre otros, formaron y forman parte de la vida cotidiana de los obreros dentro de la Industrial Textilana, lo cual fue posible demostrar mediante los documentos y entrevistas que avalan estos procesos.

Esta conciencia de clase al ser una forma más cultural de expresión, resaltó las experiencias en común del grupo de obreros, podemos mencionar las tradiciones, los valores, ideas y la forma de constituir sus grupos, no obstante Thompson (1963, pág. 15) afirmó que la conciencia de clase no fue homogénea por el hecho de que surgió del mismo modo en distintos momentos y lugares, pero nunca surgió de la misma forma. Sin embargo, para López A. (2015, pág. 9) la manera en la cual Thompson desafió el estudio de clase y la conciencia, fue centro de críticas sobre todo en el aspecto teórico y metodológico.

Una parte del debate se originó en torno a las condiciones materiales y culturales del proceso formativo de la clase trabajadora, la relación entre determinación y agencia,

base y superestructura. En la introducción del texto E.P. Thompson *Critical Perspectives* editado por (Kaye & McClelland, 1990) se destacan varios aspectos críticos del texto de Thompson. (1) A pesar de los cuidados de Thompson de no señalar que los trabajadores tuvieron una conciencia de clase homogénea, no logró resolver el dilema de la contingencia y las irregularidades en la experiencia de la clase obrera. (2) Por otro lado el tema de género no aparece en la obra, y (3) en los conflictos de la clase obrera no se distingue el papel de las fuerzas externas y del Estado como elemento constitutivo del proceso.⁴ (Thompson, 1963, pág. 9)

Autores como Eley (1990, pág. 14) mediante su aporte, enfatizó el trabajo de Thompson y la conciencia de clase sobre todo por el manejo de los conceptos básicos, como por ejemplo el tema cultural inmerso de manera especial en la economía de la sociedad. Indicó que la actividad de producción está vinculada a las prácticas tradicionales de los grupos sociales, esto resulta importante puesto que la transición del régimen agrario al capitalismo industrial trajo consigo una economía tradicional paternalista, concepto que será analizado en las próximas páginas

Por otro lado Meiksins (1983, pág. 2) toma como ejemplo lo analizado por Stuart Hall el cual mencionó que la conciencia de clase fue un proceso histórico que no provino únicamente de la posición económica de las clases sociales. Pues el autor explicó que el problema de la política marxista quedó aferrado en las conexiones de la clase en sí misma y la clase para sí misma. Al adherir a las dos en la categoría de experiencia se tiende a involucrar las complejidades para analizar a la clase en su lugar y como herramienta para el socialismo. Una de las principales críticas de Hall es sobre la idea fundamental de Thompson la misma que dice, que no hay clase donde no hay conciencia de clase, a esto el crítico se refiere sobre todo a la experiencia siendo este, otro concepto importante, sin embargo, Hall pretendió ser decidido a las prácticas históricas de Thompson.

Pero el estudio y la crítica de Hall provienen de un proceso más arraigado a las tradiciones de los artesanos los mismos que fueron planteados como sucesores de las confrontaciones políticas en conjunto a la restauración del socialismo. Esto dicho por Meiksins (1983, pág. 4) donde los autores que propusieron el estudio de las clases desde dicha perspectiva, pudieron contar con el concepto de experiencia como un aporte teórico para sus análisis. Al contrario Thompson ve a la consolidación de las clases como un suceso sin problemas, estas clases son fundamentalmente relaciones objetivas de producción, para el teórico la clase debe ser conformada por medio de las acciones como las luchas y los trances históricos.

⁴ Véase en (Kaye & McClelland, 1990, págs. 4-5)

Las formaciones de clase y el descubrimiento de la conciencia de clase surgen del proceso de la lucha, a medida que la gente "experimenta" y "maneja" sus situaciones de clase. En este sentido es que la lucha de clases precede a las clases. Decir que la explotación es "experimentada en forma de clase y sólo luego da origen a las formaciones de clase" es decir precisamente que las condiciones de explotación, las relaciones de producción, están objetivamente allí para ser experimentadas (Meiksins, 1983, pág. 6)

En otra instancia Althusser rechazó la opción humanista redefiniendo la relación entre base y superestructura de una manera en la que “los caprichos de la agencia humana, pueden ser excluidos de la ciencia social, insistiendo en la completa determinación estructural” Meiksins (1990, págs. 126-127). El patrón expuesto por Althusser, resultó para Meiksins ineficaz en un mundo real, sobre todo por la separación entre la estructura y la historia, por motivo del determinismo económico. Por este motivo, Thompson defendió una opción a la relación de base y superestructura.

El punto de la argumentación Thompson [...] es demostrar los cambios dentro de las continuidades, precisamente con el fin de mostrar la lógica de las relaciones de producción capitalistas que trabajan en la superestructura. Donde un estructuralista marxista, que tiende a ver la historia como una serie de fragmentos discontinuos, vería solo un nivel ideológico desfasado con el desarrollo económico, un fragmento superestructural sobrante de otro modo de producción, una yuxtaposición de cuadros estructurales, Thompson ve -y se puede dar cuenta de- una dinámica histórica de cambio dentro de la continuidad (que es, después de todo, la forma en la historia transcurre generalmente) estructurada por la lógica de las relaciones capitalistas. (Meiksins, 1990, pág. 142)

El acercamiento que Thompson tuvo hacia la cultura nos permite indagar acerca de la conformación de la clase trabajadora, para Meiksins (1990, pág. 145) este fue un período donde hasta el estalinismo negó la existencia de una conciencia de clase. Sin embargo Thompson estuvo presto al análisis de la oposición y la rebelión en las costumbres y tradiciones, y no estuvo presto a identificar retrocesos de la conciencia de clase frente a los ideales de la clase dominante.

7.2 Experiencia de Clase

Por otra parte, el concepto de experiencia según Thompson (1963, pág. 14) es la prolongación de la cultura popular, pues los acontecimientos históricos pese a que hayan sucedido en contextos diferentes, a la final son considerados como la acumulación cultural de experiencias que conformaron los rasgos principales de los trabajadores. Todas esas prácticas culturales se vieron relacionadas al surgimiento de la clase obrera y no solo de la revolución industrial. Desde otro punto de vista para Meiksins (1983, pág. 110) esta

experiencia de clase fue entendida como un efecto ejercido mediante el modo hacia las personas.

Para demostrar este concepto Thompson, mediante la investigación de archivos y documentos para comprender los valores, las tradiciones, religión, creencias, costumbres dentro de los talleres ingleses, los lugares de reunión social, y la conspiración de huelgas y demás, conformó el concepto de experiencia, ya que, por medio de las vivencias, comprendió lo que ocurría dentro de los grupos de trabajadores. Este concepto marca parte fundamental del estudio de caso, puesto que para comprender a los obreros resultó importante la vivencia junto a ellos, entrevistas y muchas veces fiestas y paseos, lo cual me permitió concebir su comportamiento y proceder dentro de la esfera social a la cual pertenecen.

Esta experiencia de clase, afirmó Sorgentini (2000, pág. 54) apareció por primera vez en la obra teórica de Thompson, *Miseria de la teoría*, en su obra realizó un análisis de las teorías marxista y althusseriana, pero sobre todo pretendió reivindicar el estudio de los historiadores. Por lo cual acusó a la teoría de ser un intento solamente de razón, poniendo como nuevo aporte a la experiencia, la cual buscó aportar mediante la vivencia personal una discusión frente a la teoría.

La "experiencia" -la experiencia del fascismo, del estalinismo, del racismo y del fenómeno contradictorio de la "opulencia" de la clase obrera en parte del mundo capitalista- irrumpe y reclama que reconstruyamos nuestras categorías. Una vez más somos testigos de que "el ser social" determina "la conciencia social", al precipitarse la experiencia contra el pensamiento y presionar sobre él: pero esta vez no es la ideología burguesa sino la conciencia "científica" del marxismo lo que se está quebrando debido a la tensión. (Sorgentini, 2000, pág. 54)

La experiencia fue la manera conceptual con la cual Thompson explicó las presiones de las relaciones de producción y el transcurso histórico de la conformación de clase. La misma que le permitió implantar los procesos históricos y culturales que le merecieron, entre otros aspectos dinamismo y transparencia teórica para la explicación de dicho concepto. En el aspecto político la experiencia cuestionó las teorías en donde el partido político era el medio para llegar a la conciencia de clase. Por este motivo la experiencia fue el asunto con mayor importancia para el pensamiento Thompsoniano. Entonces resulta importante deducir puesto que la experiencia ejerció un papel predominante al captar los cambios de las personas, por medio de la conciencia surgen nuevas dinámicas de conformación social y por ende cultural. Así también la experiencia esbozó relaciones entre el ser y los pensamientos, sin embargo, estos conceptos suelen enredarse un poco para la comprensión y la diferenciación de los conceptos promulgados por Thompson, por lo cual Sorgentini citó lo siguiente:

"(...) Dentro del ser social tienen lugar cambios que dan lugar a experiencia transformada: y esta experiencia es determinante, en el sentido de que ejerce presiones sobre la conciencia social existente, plantea nuevas cuestiones y proporciona gran parte del material de base para los ejercicios intelectuales más elaborados". Por otra parte, se afirma que la "experiencia" en tanto concepto clave para la aproximación de Thompson al problema de la "clase" está "determinada". "La experiencia de clase está ampliamente determinada por las relaciones de producción en las que los hombres nacen, o en las que entran de manera involuntaria. La conciencia de clase es la forma en que se expresan estas experiencias en términos culturales: encarnadas en tradiciones, sistemas de valores, ideas y formas institucionales. Si bien la experiencia aparece como algo determinado, la conciencia de clase no lo está. (...)" (Sorgentini, 2000, pág. 60)

Estos dos conceptos como lo alegó Camarero (2000, pág. 1) mediante la definición Thompsoniana de la conformación de clases, estuvieron siempre unidos y fueron considerados como el pilar de la verdadera construcción del concepto de clase. La definición no dejó de lado la perspectiva materialista, puesto que forja a la experiencia como algo definido por los lazos sociales de producción. El autor cita a Perry Anderson como uno de los principales críticos en cuanto a los conceptos de conciencia y experiencia de clase propuestos por Thompson por lo cual mencionó lo siguiente:

Perry Anderson ha caracterizado el planteo de Thompson como portador de un "criterio de conciencia", en tanto la existencia de la clase pasa a depender de la presencia de una "expresión colectiva (sentimiento/articulación) de intereses comunes en oposición a los de una (o varias) clases antagónicas". Efectivamente, para Thompson la conciencia de clase es la verdadera dadora de sentido y clave de entrada al propio concepto de clase social. (Camarero, 2000, pág. 1)

Para consolidar la existencia de una clase, resultó importante la expresión de todo un grupo de individuos que busquen mediante sus ideas y sentimientos en común el bien y el surgimiento de su identidad social, esto a su vez aporta al estudio de caso y al movimiento obrero, puesto que para consolidar el gremio fueron las opiniones y el sentir común lo que les impulsó a luchar por sus derechos y por exigir beneficios y reconocimientos como importantes actores de la historia social, este fue el caso del sindicato, el cual luchó por alcanzar un contrato colectivo, que cubriera todos los derechos de los obreros. Para complementar sus conceptos Thompson propuso el manifiesto como lo citó Sorgentini (2000, pág. 54) del "ser social-conciencia social, como una opción a lo visto por el marxismo base y superestructura, las dos opciones serán analizadas a continuación.

La relación entre base y superestructura dicho en el texto de López A. (2015, pág. 10) mediante las doctrinas estalinistas leninistas, fue una relación de predominio sobre el panorama de la economía sobre la política, la sociedad y la cultura. Este aspecto recogió el legado de varios de los conocidos humanistas de la época, los mismos que acudieron a la

autonomía del aspecto social, contraponiéndose a la reducción del aspecto humano dicho y defendido por la creencia estalinista. En cuanto a otro teórico como Althusser su posición fue la de rechazo total a la opción humanista y defendió los conceptos de base y superestructura mencionados en líneas anteriores. Su concepto protegió a aspectos más materiales, sobre todo porque aseveró que las pretensiones humanas debieron ser aisladas de la estructura histórica, a lo cual Meiksins rechazó de sobremanera puesto que la separación entre la estructura y la historia no pudo ser posible y menos por el aspecto económico.

Pero en su obra cumbre, Thompson propuso una alternativa a la base y superestructura, este se llamó “ser social/conciencia social”, estos conceptos los afirmó Sorgentini (2000, pág. 57) apuntaron a rescatar el papel que el ser humano cumple en la sociedad y que por teorías que apuntaron a la política y a la economía dejaron de lado el análisis del ser humano por medio de la conciencia de clase en contra de la historia de la burguesía.

Estas consecuencias de metodología en el estudio de la clase obrera, como lo planteó Thompson (1977, págs. 1-2) formaron parte y provinieron de la categoría de totalidad. Como por ejemplo; la existencia de clase, la relación entre base y superestructura todos aquello que consolidó el movimiento, a su vez esta totalidad diversa en cuanto a la realidad de la clase. Por esta razón para Thompson la clase solo pudo precisarse en el tiempo y en procesos de formación y reformación, de acción y reacción y de identificación de sus beneficios y sus contrarios.

La reconstrucción del proceso de formación de la clase obrera en Inglaterra pone en juego las nociones de totalidad en rearticulación y de la clase como síntesis entre base y superestructura. Es particularmente notoria la importancia que Thompson otorga al concepto de cultura, cultura obrera, como mediación entre base y acción. En este sentido Thompson considera tres grandes niveles de la realidad de la clase que, desde su punto de vista, determinaron la constitución de la clase obrera como clase: 1) las tradiciones populares de antes del período y cómo se transforman en dicho periodo, 2) la revolución industrial y la formación del mercado capitalista de trabajo y 3) el radicalismo plebeyo, sobre todo en términos de organizaciones radicales de la época y sus acciones y programas. (Thompson, 1977, pág. 2)

Con la cercanía hacia el aspecto cultural Thompson, mediante sus análisis y sobre todo sus teorías brindó la posibilidad de comprender la conformación de la clase trabajadora no solo mediante procesos políticos o partidos del mismo, sino como un naciente y gran proletariado con sus características y procesos propios. Sin embargo, estos conceptos son

⁵ El uso del término “proletarización (entendido como el movimiento de la población desde la agricultura a la industria) en la historiografía del trabajo, es un ejemplo del materialismo imperante... (López A. , Una

de gran ayuda para la construcción y el análisis del estudio de caso al cual me voy a referir, pues al comprender que los espacios de trabajo como es el caso de la fábrica textil son sitios de interacción social, de relaciones humanas y no solamente relaciones laborales, ayudan a reconocer a los obreros, como un movimiento estrictamente social, con conciencia de clase, por medio de sus experiencias y sobre todo de sus luchas.

7.3 Economía Moral

Con lo mencionado anteriormente surge un nuevo concepto tratado por Thompson, el de la economía moral, como lo dijo Sánchez (2015, pág. 77) este, fue el resultado de un grupo específico que estuvo bajo condiciones que no fueron de su agrado y motivaron a los grupos sociales, en este caso los obreros, a intervenir y defender ciertas cuestiones culturales o despojarse de otras. Esta economía se fue consolidando de acuerdo a las crisis que cada grupo social fue enfrentando, como por ejemplo la producción de cada lugar, las leyes que regularon la actividad laboral entre otros aspectos.

Thompson cita el ejemplo de cuando la corona inglesa apelaba a la fijación de precios del pan y la harina en épocas de crisis, esta práctica era legítima. Cuando ella fue suprimida, la población permanecía recordándola y exigiéndola. Esta lógica es aplicable a todas las medidas en beneficio del pueblo. Entonces cuando las autoridades se niegan a cumplir este tipo de prácticas, lo legítimo, para la muchedumbre, es la acción directa para establecerlas. Lo que llama la atención es que, en esta coyuntura, la mayoría de personas se manifiestan a favor de los rebeldes. (Sánchez, 2015, págs. 71-72)

Esto conlleva a pensar que los reclamos y protestas fueron la salida a los principales descontentos sociales, pues en este aspecto la economía moral intervino para mantener la calma de los grupos trabajadores. La principal característica de la economía moral como dijo Sánchez (2015, pág. 72) fue la de regular los fenómenos económicos, desde una moralidad cultural de las costumbres sociales. A lo que Thompson llamó motín, que fue un aspecto social que debió ser evadido.

No cabe duda que es deber del historiador reconstruir los procesos históricos y ligarlos con los sucesos del presente, analizando y tomando como punto de partida las teorías propuestas a lo largo de la historia. Pero la postura y el análisis como creadores de historia y como

aproximación a la Historia Laboral Industrias Textiles y formas de trabajo en Ecuador 1930-1935., 2015, pág. 11)

lectores de la misma, debe ser imparcial, no juzgar a ninguna de las dos sociedades que formaron parte de este proceso de economía moral.

Este concepto encierra un conjunto de creencias, usos y formas que estuvieron siempre vinculadas a la comercialización de los productos, lo dicho por Boltvinik (1999, pág. 1) las emociones también formaron parte de este concepto, puesto que los pedidos de la multitud hacia las autoridades desembocaron en varias crisis sociales, y el furor provocado por el lucro durante emergencias sociales, les dieron una carga moral a las protestas.

En el artículo original, 20 años antes, Thompson había introducido el concepto de la siguiente manera (Cap.4, p.188): Las revueltas eran provocadas por precios al alza, por prácticas indebidas de los comerciantes, o por hambre. Pero estas ofensas operaban dentro de un consenso popular sobre lo que eran prácticas legítimas e ilegítimas de comercialización, molienda, horneado, etc. Esto a su vez estaba cimentado sobre una visión tradicional consistente de las normas y las obligaciones sociales, de las funciones económicas propias de diversos grupos dentro de la comunidad, las que vistas en su conjunto, puede decirse que constituyen la economía moral de los pobres. Un atropello de estos supuestos morales, tanto como las privaciones experimentadas, era la ocasión para la acción directa. (Boltvinik, 1999, pág. 1)

En lo citado anteriormente se pronuncian varios ejemplos acerca de los atropellos o los tratos hacia los obreros y las quejas que ellos en modo de descontento refirieron en contra de los dueños de las fábricas, en el tercer capítulo mediante la tradición oral de acuerdo a mi estudio de caso, se podrá comprender el concepto de economía moral sucedido dentro de la Industrial Textilana. Mientras como ejemplo en el trabajo de Cuvi, “Auge y decadencia de la fábrica de hilados y tejidos de algodón La Industrial 1935-1999. Se puede apreciar el concepto por medio de lo citado por el autor a cuanto las quejas de los obreros.

Ahora en la jornada nocturna, dan agua de canela a los obreros; muy bien está eso; pero lo que no está bien es la hora que dan (2 am) y la calidad de pan que por ser muy guardado se vuelve durísimo y luego nadie lo compra y ese pan traen a los obreros [...] La leche que dan en las veladas es cada vez más pésima pues no sabe sino a agua [...] La leche que nos dan en la jornada nocturna es como suero, es líquido que no debe tomar un racional. Los trabajadores se quejaban del agua repugnante y escasa, con pelusas, y que solo les daban café con pan, “una agüita pero que abrigaba del frío”. Los que traían su jarro obtenían, al amanecer, más bebida caliente (Cuvi, 2011, pág. 81)

Sin duda el trabajo de obrero conllevó a varios riesgos no solo en lo que alimentación respecta sino también al aspecto de salud, por este motivo los obreros vieron por medio de los reclamos una salida y solución a los abusos que los dueños de fábrica, mediante las cargas morales pudieron frenar, buscando el respeto hacia su grupo social. Thompson afirmó que este concepto no fue político, pero tampoco pudo ser apolítico fue una posición de las autoridades con un sentido de paternalismo. Esta multitud buscó alcanzar la economía moral

por medio de expresiones como insurrecciones o motines dentro del marco del proceso histórico.

Otro análisis acerca del concepto de economía moral fue construido por Flórez (2012, pág. 141) el cual dijo que este fue un estudio de las sociedades rurales y pre capitalistas que conformaron comunidades fuertes y autosuficientes, estas a su vez se enfrentaron a un gran dilema de subsistencia y formularon criterios económicos por medio de una normativa moral. Esta economía se aglutinó en el sistema de derechos y obligaciones que conformaron la esfera de relaciones entre personas y clases dentro de sociedades rurales, junto a un modelo de método simultáneo de lo que fue considerado un buen comportamiento. En compendio la generalidad de los derechos y obligaciones de los grupos dominantes y de los subordinados creó un confuso hábito basado en los elementos para una acción agrupada.

En la misma página el autor aseguró que para James Scott la economía fue inseparable de la moralidad. Como ejemplos planteó las rutinas locales o la violencia de un levantamiento en donde apareció la estructura de un espacio moral que fue compartido como un elemento usual de lo que fue justo. Es la economía moral la que en revoluciones del campesinado, escogió ciertos objetivos que hicieron posible un accionar colectivo. Sin embargo, los dos elementos más importantes en cuanto a los principios morales, fueron la reciprocidad y el derecho a la subsistencia. La reciprocidad fue vista como una fórmula moral para la conducta interpersonal y la subsistencia definió las pequeñas necesidades que debieron ser sustituidas por los miembros de la colectividad dentro del contexto de la reciprocidad, los dos principios fueron de gran necesidad para la consolidación de la economía moral en el campesinado.

Para concluir con este concepto es importante destacar en última instancia que la economía moral debió examinar en primer momento a los sectores afectados por su actuación, por otro lado, debió ser compatible con los grupos sociales donde realizó sus actividades y por último debió siempre tomar en cuenta a la sociedad en su totalidad y apoyar a las mejoras éticas y materiales de los grupos trabajadores, desarrollando valores en común, individuales y de organizaciones.

7.4 Paternalismo

A la par del anterior concepto nació el paternalismo que, como aseguró Garcia (2005, pág. 14) en su Tesis de Doctorado titulado “El concepto y la justificación del paternalismo”. El

paternalismo en la ideología industrial, fue un rústico disfraz de la explotación de la fuerza de trabajo por el capital, sobre todo en las relaciones de trabajo del naciente capitalismo industrial.

El autor afirmó que el paternalismo industrial fue de gran firmeza en cuanto al carácter práctico. Los patrones considerados paternalistas se fijaron en el mercado de la fuerza de trabajo definiendo la situación como algo escaso para suministrarles de una mano de obra constante, suficiente y ordenada. Los recursos humanos que debieron estar inmersos en las industrias textiles u otras actividades hicieron que los capitalistas tomaran otra táctica más vigorosa encaminada a fijar al obrero en la fábrica por medio de promesas como garantías de alojamiento y desarrollo de instituciones de previsión como lo fueron las cajas de retiro o socorro, todo aquello con el fin de que el trabajador se quedara en la empresa. Los programas del paternalismo tuvieron como función primordial la dominación de la práctica y la ideología del obrero.

Este concepto será analizado en páginas posteriores, puesto que dentro de la fábrica a la cual me voy a referir, se puede apreciar un estado de paternalismo, sobre todo en las fiestas ofrecidas a los obreros, donde el dueño de la fábrica se preocupó de regalar productos básicos para el hogar de cada trabajador y de sus familias con un solo propósito, el de mantener la calma y las buenas relaciones, basadas en los intereses propios del patrón.

Por esta razón se puede mencionar que el concepto de paternalismo, funcionó también como fuente de dominación en cuanto a la conducta fabril. Por esto el autor citó a José Sierra el cual anotó como primera estrategia, el intento de dominar productivamente la mano de obra a través de ideas como el no trabajo, a consideración de este autor fue el espacio de intervención fuera de la fábrica lo que le dio un carácter al paternalismo. Para Sierra tres fueron los objetivos que examinó el patrono en el paternalismo, el reclutamiento y estabilización de la mano de obra, el disciplinamiento en la producción de la mano de obra, y el alejamiento de la mano de obra de la auto organización obrera.

Otro punto importante para analizar el concepto de paternalismo fue la obra de Gilberto Freyre, Casa Grande y Senzala, libro en el cual se trató varios aspectos sociales inmersos en el ámbito del trabajo, en su obra se enfatizó el concepto de paternalismo en cuanto a la armonización entre amos y esclavos, su obra fue planteada en el contexto de la época Colonial en Brasil, (1580-1822).

Para comprender la armonización que Freyre planteó en su obra, autores como Araújo Faria , De Oliveira e Silva, & Rodrigues Lemos (2008, pág. 2) citaron en cuanto a las ideas que se formaron en torno De la casa grande y del mestizaje de la sociedad de Brasil, pues la cuestión racial formó parte esencial de esta historia. Freyre se refirió a la casa grande de la siguiente manera:

[...] la casa grande, completada por la senzala, representa todo un sistema económico, social, político: de producción (la monocultura latifundista); De trabajo (la esclavitud); De las mujeres (el carro de buey, el bangüê, la red, el caballo); De religión (el catolicismo de familia, con subordinado capellán al padre de familia, culto del etc. muerto); De la vida y de la casa (el “Tigre”, la topos de plátano, el baño de río, el baño de gemelo, el baño de asiento, Lava-pies); De política (el compadrismo). También fue fortaleza, banco, cementerio, albergue, escuela, santa casa de misericordia amparando a los viejos y viudas, recogiendo huérfanos. De ese patriarcalismo absorbente de los tiempos coloniales de la casa grande del ingenio Noruega, en Pernambuco, llena de salas, dormitorios, pasillos, dos cocinas de convento, despensa, la capilla tirada, me parece expresión sincera y completa. (Araújo Faria , De Oliveira e Silva, & Rodrigues Lemos, 2008, pág. 3)

Para el autor esta Casa grande por lo tratado en su libro fue todo un entorno que se conformó de todas las características de la vida, pues todos los manifestos sociales que se encontraron dentro de su hacienda marcaron la unidad a la cual él se refirió, ya que la convivencia de los nobles y esclavos formó parte de su sistema. En cuanto al aspecto racial y la conformación de la armonía entre estos. El autor pregonó sobre la integración entre indios, negros blancos de tierras portuguesas y otros foráneos, esta interacción se dio en varios momentos como lo aseguraron Araújo Faria , De Oliveira e Silva, & Rodrigues Lemos (2008, pág. 3) analistas de la obra de Freyre. Estos momentos o espacios como lo fue la cocina en donde se mostró la sociabilidad y la armonización por medio de las reuniones que varias personas de diferentes razas mantuvieron.

Un momento de paternalismo absoluto se reflejó por medio de la alimentación hacia los esclavos, puesto que en la cocina nunca faltó la abundancia de productos como el maíz, el tocino entre otros vistos en la obra de Freyre. Así demostró el concepto paternal puesto que al llenar sus mesas de buena y mucha alimentación los esclavos lo vieron como un buen patrón. Otro ámbito por el cual se construyó la armonización social fue el de las relaciones sexuales puesto que con dicha práctica se generó el mestizaje, como método de articulación y comprensión social.

Las prácticas sexuales como lo afirmaron Araújo Faria , De Oliveira e Silva, & Rodrigues Lemos (2008, pág. 3) se dieron en blancos, negros e indios, sin embargo, las mujeres negras

e indias se vieron sumisas frente al patrón. Ese proceso llevó a cabo un propio proceso de colonización y poblamiento en Brasil, puesto que el mestizaje determinó la creación de nuevas razas una nueva jerarquía social, ya que los esclavos junto a los patrones coexistieron de forma pacífica junto a relaciones cordiales que ocultaron a cierta medida en la dominación a la cual aún estuvieron sometidos los esclavos.

Esta obra generó varias críticas por la manera en la que Freyre planteó al mestizaje como un proceso de modernización y de paternalismo, por este motivo los autores Giucci & Rodríguez Larreta (2007, pág. 82) a modo de comentario dijeron que el mestizaje explicado por Gilberto Freyre, se basó en discriminación y violencia, sobre todo por la manera de referirse a la mujer como un objeto, al mismo tiempo las relaciones personales como algo forzado, la explotación de todo tipo hacia los esclavos y la declinación de las culturas y los sujetos.

Sin duda el proceso de armonía y generosidad por parte de los terratenientes para con los esclavos no fue un poder absoluto de transparencia, a mi parecer los esclavos únicamente fueron vistos como sujetos de resistencia en la historia a los cuales se les envolvió por medio de un asunto disfrazado, con el único fin de terminar con los reclamos y obstáculos para los señores de hacienda, mediante el mestizaje y el buen trato en ámbitos como la alimentación, convivencia y demás situaciones de la vida cotidiana, que no fueron más que estrategias para volver a los esclavos a favor patrón.

Algo parecido sucedió en nuestro contexto local, con la figura de Jacinto Jijón y Caamaño y el proceso de modernización de la hacienda serrana como lo aseguró la historiadora Coronel (2014, pág. 71) la modernización de carácter conservador por parte de Jijón fue un hecho particular puesto que esta fue utilitaria al capitalismo moderno y se vio ligada a este sobre todo en el intercambio comercial. Las conjeturas de Jacinto Jijón se apegaron a una modernización que estuvo basada mediante un control laboral de tipo paternalista, el intento de hacienda industrial estableció una relación entre las zonas agrarias y las mecanizadas en la producción, todo esto fue una necesidad mutua, así fue que la remuneración a los trabajadores fue precaria, pero como beneficio recibieron fracciones de terreno y ayuda. Del mismo modo mencionó que Jacinto Jijón y Caamaño fue el creador de un patrón económico en donde pretendió integrar las prácticas tradicionales de la agricultura a la dinámica modernizadora de la Industria.

Para los años 1913 a 1945 Coronel aseguró que el sistema administrativo de esta hacienda modernizó de manera continua. La imagen de patrón de Jijón se reemplazó por el oficio de gerentes locales y gerente general situado en la ciudad de Quito. Para lo cual Jijón decidió tomar dos disposiciones importantes; mantener la ayuda de adelantos y reparticiones a los trabajadores del campo en la ciudad o privar a los trabajadores mestizos del trabajo al cual estuvieron acostumbrados

Sin duda alguna estos conceptos usados en el proceso de hacienda mediante el proyecto paternalista analizado anteriormente no fue más que una estrategia que conjugó elementos tradicionales para poder proteger un nivel en cuanto a la organización social con el fin de crear y obtener un proyecto de modernización acorde al capitalismo.

Para finalizar con los conceptos que ayudaran a la construcción del estudio de caso al cual me voy a referir, es también importante dedicar un par de páginas al concepto de género, el mismo que dentro de la industria textil constituyó un papel importante.

7.5 La categoría de género en la Historia del Trabajo

Para emprender un análisis del concepto género es importante comprender que el estudio de la historia en la actualidad comprende un proceso de interdisciplinariedad puesto que por lo visto anteriormente se compone de teorías tanto económicas, sociales, culturales y políticas tal es el caso del papel que jugaron las mujeres dentro del contexto del trabajo al cual mi tema de investigación explica, pues las relaciones entre obreros no fue solo entre trabajadores del mismo sexo, sino también con el género femenino y su papel dentro del movimiento obrero.

Cómo lo anotó Bermúdez (2010, pág. 16) en su tesis de Doctorado titulada “Sociedad republicana y proyectos de instrucción y educación para mujeres, Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia. 1800-1900. La Historia de las mujeres y el concepto de género, surgieron en la década de los 80 del siglo pasado, como una nueva corriente para buscar nuevos aportes diferentes a la historiografía tradicional, la misma que dejó de lado la importancia en la esfera política, económica y social de las mujeres dentro de la historia. Las investigaciones y aportes sobre el género femenino envuelven un campo sumamente vasto y desconocido por lo cual se tuvo que recurrir a lo que mencioné anteriormente, la interdisciplinariedad, por medio de nuevas metodologías que permiten emprender un proceso de trabajo e

investigación. La autora explicó que los primeros estudios fueron apoyados en análisis de la variable sexo, con el fin de comprender el rol que las mujeres tuvieron la vida política, económica y social. Estas por lo general vinieron ligadas al proceso de modernización de las sociedades. Estos trabajos se inclinaron hacia las denuncias por discriminación y sumisión de las mujeres por el patriarcalismo, y sobre todo las limitaciones que estas tuvieron que confrontar todavía en el siglo XX.

Pero para entender el concepto de género es ineludible dejar de lado a Scott (2008, pág. 20) la misma que a modo de introducción en su obra “Género e Historia”, afirmó que el género es la estructura social de la diferencia sexual. No obstante, esto no significó que el género refleje diferencias entre hombres y mujeres, por el contrario, este conocimiento estableció parámetros de diferencias sobre todo corporales. Pues al creer que las mujeres tienen características diferentes a la de los hombres con aspectos específicos e identidad propia conllevó a que los historiadores entendieran a la diferencia sexual como un fenómeno más natural que social. Por esta razón Scott dijo lo siguiente:

El concepto tan relativizado de género como un conocimiento histórico específico de la diferencia sexual permite a las feministas forjar una herramienta analítica de doble filo, que puede generar nuevos conocimientos sobre las mujeres y la diferencia sexual, así como desafiar críticamente las políticas de la historia o de cualquier otra disciplina. Entonces la historia feminista se convierte, no solo en el intento de corregir o suplir el registro incompleto del pasado, sino en una forma de comprensión crítica de la manera en que opera la historia como espacio de producción del conocimiento sobre el género. (Scott, 2008, pág. 29)

Es clara la idea por parte de los estudios feministas en donde la mujer fue idealizada como la heroína dentro de sus actividades cotidianas, como por ejemplo la política o los movimientos de defensa femenina. Pues con el feminismo visto se creó una identidad colectiva entre las mujeres, las mismas que reflejaron su oposición a los procesos anteriores los cuales se caracterizaron por injusticias y agravios. Sin embargo, esta historia logró seguir a las campañas del feminismo, convirtiendo a estos sucesos en objetos de estudio.

Por esta razón la mayoría de investigaciones surgieron en torno a la mujer como sujeto activo de la historia como lo analizó Scott (2008, págs. 36-37-38) esta constitución de las mujeres como sujeto, se dio de diferentes maneras, por ejemplo; Cronológicamente, herramienta mediante la cual se recogió información de ellas y se escribió “la historia de ellas”, la intención fue la de dar importancia a los acontecimientos que se quedaron olvidados y al mismo tiempo que hacer femenino en la historia.

La historia de ellas, aseguró Scott (2008, pág. 40) se desarrolló de la mano junto a la historia social en torno a la iniciativa metodológica, esta historia social apoyó desde el inicio a la historia de las mujeres pues primero brindó la metodología para la cuantificación para el manejo de la vida cotidiana y el uso de la interdisciplinariedad. Por otro lado, conceptualizó como un fenómeno histórico las relaciones familiares, la fertilidad y la sexualidad. Y por último y no menos importante la historia social confrontó a la historia política por medio del perfil narrativo, lo que no conlleva a pensar en que la historia social centró su atención e importancia en los grupos subalternos los cuales siempre se mantuvieron al margen de la política y de economía.

Scott también estableció que el objetivo inmediato de la acción política colectiva de grupos subalternos fue el de ganar mayor control sobre las relaciones entre el trabajo y la familia. Las mujeres tampoco estuvieron interesadas en defender a premisa de la calificación o especialización del trabajador, sus peticiones de un salario justo, estuvieron acompañadas de la idea de que eso les otorgaría independencia económica y política.

Por esta razón el concepto de género resulta importante para mi estudio de caso pues uno de los principales objetivos es el de comprender el papel de las mujeres dentro de la industria textil, las relaciones con sus compañeros de trabajo y sobre todo interpretar las acciones de las mujeres como miembros de la base y no solo de las líderes del movimiento. Pero comprender a la mujer en el campo de la historia laboral resulta aún más interesante pues varios son los autores que han trabajado esta temática desde diferentes posiciones y metodologías. Para (Scott, 2008, pág. 79) el género dentro del ámbito del trabajo fue siempre analizado junto a la raza como variables de estudio importantes.

La historia de las mujeres por medio de lo escrito por Scott fue para Núñez F. (2011, págs. 741-742) una manera de ocultar la historia, pues la historia de las mujeres chocó con las diferentes categorías que pretendieron ver la realidad. Sobre todo con lo político, con la democracia, con el pueblo e incluso con la clase, que se supondría abarcó a la población, pero para la autora estos fueron masculinos. La autora en su obra demostró que la historia no es solo el proceso de cambios en la organización social de los sexos, sino fue la que le otorgó sentido en cuanto a la diferenciación sexual. El conocimiento se vinculó al poder por lo cual la autora insistió en trabajar alrededor del lenguaje para poder comprender lo que deseamos estudiar en este caso las relaciones de género.

Pero algo que no podemos dejar de lado acerca del concepto de género es la concordancia y la cercanía que tiene la historia de las mujeres pues esta también es de los hombres, ya que género abarca a los dos sexos en su desarrollo y relación. Para entender esto las historiadoras Fraisse y Perrot aseveraron lo siguiente:

La historia de las mujeres, puesto que aspira a tomar distancia respecto de una necesaria historia de las representaciones, deja entender que este título es demasiado simple, que la historia de las mujeres también es de los hombres, la de la relación entre los sexos, la de la diferencia de los sexos... El cuerpo y el corazón de una mujer se describen en oposición al hombre: el derecho y la filosofía plantean necesariamente la relación sexual... Lo mismo ocurre con el discurso de la economía política, particularmente sintomático de una confusión entre el orden natural y el orden social, entre la división sexual del trabajo y el mercado del empleo distribuido entre hombres y mujeres, donde se ve con claridad que los oficios de las mujeres aparentemente definidos por sus cualidades “naturales”, solo son producto de una elaboración lingüística. (Fraisse & Perrot, 1993, pág. 26)

Por otra parte, historiadoras como Alice Kessler – Harris (2007) citada por López A. (2015, pág. 13) vieron al género como una gran parte del trabajo y de la industria en cuanto a las relaciones laborales, desde el punto de vista de roles. De esta manera apuntó a que la historia laboral no se debilitó solamente por sus propias contradicciones teórico metodológicas, sino que durante 1970 y 1980, el movimiento obrero se debilitó y sucumbió a los “asaltos del gobierno y las corporaciones”, ya que los trabajadores “se unieron al estilo de vida de la clase media, lo que provocó el escepticismo de que en la conciencia de clase se encontraba la fuente del cambio político y social”. Por lo que se cuestionó el uso tradicional de las luchas de clases, apuntando a que se incluyan las “complejidades raciales, étnicas, de identidad religiosa, la tradición y la cultura”. Además, las periodizaciones dentro de la historia laboral responden a experiencias masculinas y a cambios en la condición de los hombres.

La autora deduce al género como una categoría que reconfigura las nociones de clase porque implicó que las diferenciaciones sociales no solo estuvieran dadas por el lugar de trabajo y las relaciones con los medios de producción, sino que estuvieron determinadas por la ubicación de los hombres y las mujeres en el hogar y esto enriqueció el estudio de las experiencias de la clase trabajadora. Así fue que a medida que se desarrolló esta teoría se incursionó en nuevos modelos de historia, en este caso y mencionado anteriormente, el trabajo por medio de la historia de las mujeres, conformando de esta manera un nuevo actor social.

Pero es importante recalcar que al mencionar el concepto género debemos analizar tanto a hombres como mujeres y no de manera distinta pues se asumió que los roles fueron

socialmente impuestos para cada uno de los sexos, pero incluso hasta el núcleo familia formó una parte importante en la vida de los trabajadores. Por otro lado, las identidades en el ámbito laboral entre lo femenino y masculino definieron también las políticas y la actividad humana dentro de la esfera del trabajo.

Insertando estas teorías del concepto de género con el caso de estudio al cual me dedico a investigar, se apreció la diferenciación en los sectores internos del trabajo en cuanto a la fuerza de poder del hombre con la de la mujer. En este caso el artículo de las mujeres obreras en Cali la autora Rico (2007, págs. 500-503) acotó que muchos de los trabajos que las mujeres realizaron en las fábricas, estuvieron atribuidos y relacionados con los que tradicionalmente la mujer ha desempeñado ya sea en su hogar o en su vida desde niña, es por ello que se puede debatir si el mundo fabril y el mundo doméstico marcaron una diferenciada relación en la identidad de la mujer. La autora en su investigación acotó que las obreras por lo general vinieron de familias rurales y luego ingresaron a la fábrica llamada Croydon, el perfil de estas obreras, como gran similitud a otros estudios y en realidad con el mío, se rigió a jóvenes solteras y proactivas.

Adicionalmente la autora se basó en tres conceptos dentro de su texto los mismos que le permitieron desarrollar el análisis de su trabajo, estos tres conceptos fueron; obrera, clases sociales e identidad, la autora para manejar el primer término lo hizo desde una manera clásica, citando a Marx se refirió a las trabajadoras, como dependientes de un salario para vivir y se vincularon de lleno a procesos industriales y manufactureros, en cuanto al concepto de clase social, lo analizó desde dos factores, la posición ocupacional y las condiciones materiales de desempeño, ella afirmó que lo de clase social se debió comprender como un producto complejo y singular y de construcción histórica, por último la noción de identidad con lo cual analizó a la mujer obrera moderna en la cual se centró a lo largo de su obra, sus usos y significados desde el espacio y tiempo, lo que adoptaron las obreras para construir su identidad.

En otra acotación sobre la historia de género la historiadora Garrido (2012, p. 21) aseguró que la historia del trabajo desde el género pudo ser un objeto de estudio entre la historia de género, la historia pos-social, historia de las mujeres y la historia del trabajo. Por esta razón mencionó que su investigación formó parte de la historia en migajas, tuvo como ventaja lo micro lo local y la especificidad entre ciertos actores sociales, pero también su desventaja fue la parcializada realidad social que a la final fue solo una.

En efecto para la autora el debate en torno a las mujeres obreras y la cuestión social, se construyó mediante las relaciones entre los sexos, se criticó la tradicional separación entre la cuestión del obrero y la cuestión de la mujer, cuando en realidad ambos hicieron parte de una misma preocupación dentro de la cuestión social. Ante esto, se propuso más bien que esta identificación del hombre con el trabajo asalariado y la mujer con el tema reproductivo formara parte de una jerarquía de género que tuvo influencia tanto en la clase trabajadora masculina y femenina como en las políticas laborales.

Otra autora que acotó su experiencia por medio de un caso de estudio fue Lobato (1990, pp. 171-205) la misma que mencionó que para las mujeres la fuerza de su trabajo no fue tan fuerte como el del personal masculino, sin embargo las diferencias estuvieron en los sueldos que recibieron así como también en la formación académica, pues los hombres poseían mayor formación universitaria, las mujeres nativas no declararon profesión se les conoció como obreras jornaleras, las que fueron costureras y amas de casa.

Nunca las mujeres alcanzaron las más altas calificaciones que fueron exclusivamente masculinas, ni se relacionaron con la dominación del cuchillo, o el trabajo de desposte que consistió en cortar carne y separar del hueso trabajo que fue hecho por los hombres mientras las mujeres dividieron y seleccionaron la carne, por ello el esfuerzo físico fue menor, así como también lo fue el salario. Ahora es bueno recordar que el tiempo de mayor expansión de producción fue desde 1915 a 1939 por la preparación de conservas y demás para los ejércitos en la primera guerra mundial. Con este ejemplo se observó cómo en otro tipo de industria como lo fue el frigorífico las mujeres formaron parte del grupo de trabajo “delicado” visto en los ejemplos anteriores.

Con lo visto anteriormente no se puede dejar de lado un trabajo sumamente importante en cuanto a la perspectiva de género el libro *Dulcinea in the Factory*, de la historiadora Farnsworth (2000, pág. 5), exploró el ethos paternalista que inspiró la forma en la que se manejó la fábrica textil colombiana Fabricato, relatando la vida y las memorias de estas mujeres, los argumentos con los que organizó el texto, se desarrollaron en un contexto complejo de relaciones entre los empresarios capitalistas, reformadores sociales, gerentes y la clase trabajadora, hombres y mujeres. El primer enfoque se basó en los cambios de masculinidad y feminidad y por otro lado la manera en como las mujeres vivieron el género en Medellín determinando las formas ya sean correctas o incorrectas de ser mujer.

El libro escrito en inglés sugirió tres importantes momentos, el primero entre 1900-1935 las fábricas tuvieron una mano de obra en su totalidad femenina su dueño de fábrica fue el que disciplinó y ejerció la ley dentro de la fábrica. La siguiente etapa fue a fines de 1940 donde las fábricas se poblaron tanto de hombres como de mujeres y la autoridad cambió por un orden más paternalista basado en los beneficios no solo del salario sino también en el ámbito personal, todo esto despertó por el proceso de huelgas. Por último, finales de 1950 año en el cual los hombres tuvieron el control del trabajo.

Para los años sesenta Farnsworth (2000, págs. 17-18-19) indicó que la industria textil tuvo una gran estabilidad social sobre todo por la piedad católica y con muchas reglas en cuanto al aspecto sexual, esto fue parte de los límites paternalistas a su vez las estrategias o la aprobación por parte de los obreros conformó las prácticas de disciplina durante dicho período. La historiadora se remitió al análisis de archivos personales, a los reglamentos internos de trabajo y a las entrevistas a las obreras el caso más destacado como planteó Farnsworth (2000, pág. 64) fue el de “Conchita” siendo estas mujeres las que ayudaron a la consolidación y reconstrucción de la historia detrás de la puerta del molino. Un aspecto de análisis fue la privatización del embarazo y sobre todo el carácter de virginidad entre las obreras, pues esta distinción sostuvo una carga enorme de moral, donde el género no marcó una contraposición del hombre hacia la mujer, sino una distinción propia de cada ser, ya sea mujer y hombre. Para la historiadora el aspecto económico y las prácticas sociales fueron aportes para la consolidación del desarrollo industrial, sobre todo por los debates de proletarianización y cultura del trabajo.

No cabe duda que el concepto de género complementa el estudio de la clase obrera y del trabajo industrial, pues al ser la mujer un nuevo actor con características propias de identidad laboral y cultural, enriquece la investigación de la historia del trabajo y del movimiento obrero. Para concluir esta sección cabe mencionar que los conceptos y teorías traídas a colación en las anteriores páginas, son de total relevancia para la construcción de mi tema de disertación, pues la clase obrera se conformó por la lucha, la experiencia y la conciencia de clase, con una economía moral marcada por el amparo paternalista que fue parte no solo de los obreros varones sino también de las mujeres, las mismas que jugaron un papel importante en el desarrollo de la industria moderna.

CAPITULO III

8.- FABRICA INDUSTRIAL TEXTILANA- LANAFIT (1953-1999)

En el presente capítulo se dará a conocer la historia y conformación de la Industrial Textilana – Lanafit y sus organizaciones obreras, distinguiendo los principales sucesos históricos y sociales, mediante el proceso de investigación de diversas fuentes, como por ejemplo; la documentación primaria hallada en el archivo central de la fábrica, el mismo que no cuenta con toda la documentación completa, debido al traslado de sus instalaciones. Así como también el aporte de la documentación de prensa el cual a su vez, se amalgama con la bibliografía y la teoría trabajada anteriormente, y junto a esto, la tradición oral y el aporte de los obreros y obreras más antiguos.

Partiendo de una construcción de identidad histórica es significativo tratar la conformación de Textilana por medio de las diferentes secciones que la componen, así como también el ambiente laboral y las relaciones de trabajo entre obreros y patrono por medio de las leyes, la cuestión de género su espacio de trabajo y la voz de las mujeres dentro de la fábrica textil. No es desconocido que el movimiento obrero dentro de la Industria textil en el Ecuador es uno de los estudios que ha tomado fuerza, sobre todo por los procesos de lucha y reivindicación en el ámbito laboral. Por esta razón, es necesario conocer y construir la historia de la Industrial Textilana – Lanafit, como un aporte para la historiografía laboral en el país y para la memoria histórica de esta fábrica, enmarcada sobre todo en el reconocimiento al trabajo arduo de sus obreros y obreras.

8.1.- Textilana-Lanafit sus inicios y consolidación.

La Historia de fundación de la Industrial “TEXTILANA S.A”, se remonta al año de 1953 en manos e ideas del empresario Fuad Alberto Dassum Armendáriz, como lo contó el mismo empresario a la revista Criterios (1999, pág. 30), la empresa fue instituida en la ciudad de Quito en la Avenida 6 de Diciembre y Tomás de Berlanga anteriormente terrenos baldíos donde en la actualidad funciona la urbe comercial de Quito, por este motivo la fábrica se trasladó a la zona de Calderón y su parte administrativa donde aún funciona la fábrica Lanafit se encuentra en la Capitán Rafael Ramos y el Morlán.

Para la edificación de la fábrica el mismo Dassum aseguró que él fue el encargado de traer el cemento para la construcción de los primeros cimientos de la fábrica y ya con la ayuda económica de su padre aseguró a la revista Industrias (2011, pág. 24) para el año 1954 introdujo maquinaria italiana, alemana y belga instaurando de esta manera, una empresa moderna. En los primeros años de trabajo se dedicó a la producción de artículos cardados y de lana peinada, especialmente pañolones, paños y casimires de lana, los que fueron llevados en su antigua camioneta Chevrolet verde hacia la ciudad de Ambato, en donde el mismo empresario vendió a los mayoristas en las ferias populares. Su trabajo inició y se consolidó con el consumo de lana nacional, el mismo que para obtener un mejor producto de alta calidad fue articulado con una lavadora especial traída desde Bélgica que fue incorporada al proceso de hilandería.

Con el éxito y el despunte que tuvo la fábrica, en 1960 se inició la construcción de nuevos pabellones en donde se fundó Lanafit S.A. El pedido al Ministerio de Fomento para la Constitución de dicha sociedad de acuerdo a los documentos de archivo se llevó a cabo el 7 de diciembre de 1959.

Que, considerando con fecha 7 de diciembre del presente año, el señor Fuad Alberto Dassum, ha elevado a este Ministerio una solicitud encaminada a obtener los beneficios señalados en el Art. 47 del capítulo VI, de la Ley de Fomento Industrial, para la construcción de una Sociedad Anónima que se denominará "LANAFIT S.A". Que, en la solicitud en referencia se manifiesta que la formación de la nueva Sociedad tiene por objeto la instauración de una fábrica de casimires finos de lana, con los que se confeccionará ropa de hombres, ternos, abrigos, etc. Así mismo se indica que el capital de la Empresa, será de trece millones de sucres. Y que los fines que se propone esta nueva sociedad, impulsarán el desarrollo Industrial del País. (Constitución de Sociedad LANAFIT S.A, 1959)

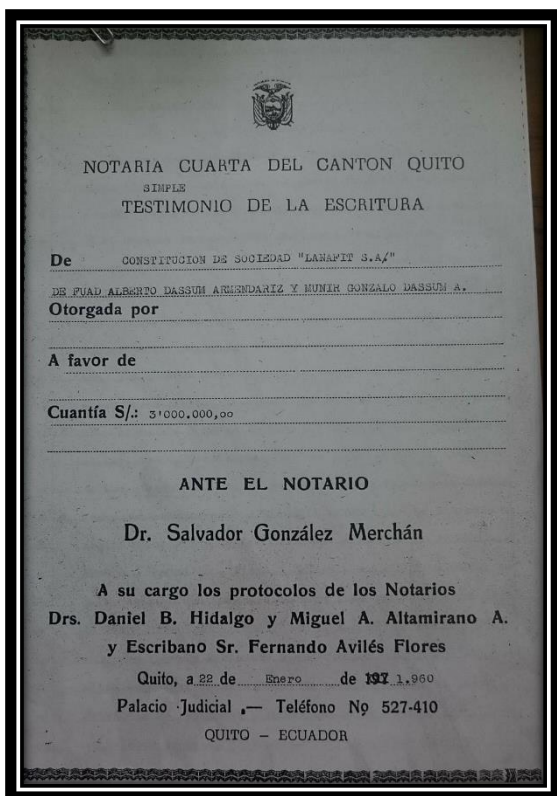


Ilustración 1 Acta de Constitución Lanafit S.A

Fuente: Archivo Central Industrial Textilana- Lanafit 1959.

Lanafit S.A inició con un número bajo de obreros dedicados a la confección de trajes casuales que hasta el día de hoy mantiene su prestigio por la buena calidad de sus productos. A su vez una tercera empresa se creó esta fue Almacenes Dassum de donde se deslindaron secciones como por ejemplo Miss Lanafit que se encargó de ropa para damas, en este espacio de trabajo el mismo empresario envió a sus obreros a Colombia a diferentes empresas textiles para que se nutrieran del conocimiento en la alta costura mejorando a gran escala el trabajo y producto nacional, sus almacenes se encargaron de comercializar las confecciones por medio de varios almacenes en Quito y en Guayaquil. Este proceso sin duda alguna fue un ejemplo del proceso de multiplicidad de la Industria Textil.

En la revista *Criterios* Dassum comentó que fue este proceso de trabajo y el auge de sus empresas los que abastecieron alrededor de 15.000 obreros y pequeños industriales del norte del país sobre todo de Otavalo, con quienes inició una relación muy estrecha, puesto que estos tejedores proveyeron y brindaron apoyo a las fábricas ubicadas no solo en la capital sino también a las cuatro empresas manejadas por sus hijos en la ciudad de Guayaquil.

Textiles San Antonio (1979), Hilantex (1982), Hilanderias Unidas (1992), Ecuacotton (1992), todas estas algodonerías, fabricantes de hilos y tejidos.

Un acontecimiento importante para la Historia de Textilana fue como acotó Dassum Criterios (1999, pág. 31) la visita que el ex - presidente Galo Plaza Lasso realizó en el año de 1954 dos años después de concluir su mandato como Presidente del Ecuador, el objetivo de la visita fue promover la venta de lana en representación de los criadores de ovejas, en ese momento el señor Dassum (manera en la cual sus obreros y empleados hacen referencia a su jefe), se convirtió en el director de la extinta Asociación Nacional de Criadores de Ovejas (ANCO). Para Dassum, la visita de Plaza fue un acontecimiento trascendental, debido a que este, fue el principal modernizador de la Industria Textil en el país, particularmente en la mejora en la calidad de la lana. Es por esta razón, que sus empresas fueron las primeras en importar ganado lanar desde Australia y Argentina, lo que forjó gran importancia dentro de su grupo empresarial pues para ese año fue condecorado por haber sido el gestor y constructor de la planta Textilana mención que la recibió por el entonces presidente Velasco Ibarra.

En la época en la cual Textilana despuntó Dassum subrayó que el país contó con dos millones y medio de ovinos, material con el que las poblaciones indígenas de Ecuador junto a herramientas básicas, hilaron a mano con una calidad y habilidad que solo ellos pudieron lograr. Así también hizo hincapié en la existencia de las primeras máquinas textiles que llegaron al país a lomo de mula y fueron colocadas en el Valle de los Chillos por la familia Jijón. El empresario afirmó en su entrevista a la revista Criterios (1999, pág. 31) de la Cámara de Comercio de Quito que fue el creador y dirigente que equilibró su personalidad tradicionalista y conservadora con una necesidad de adoptar y adaptarse a posturas abiertas y modernas dentro de sus empresas y con sus obreros, pues el saber delegar, usar y aplicar fue el reto de trabajo en los procedimientos de una generación moderna por la tecnología y el mercado.

Para el año 1970 Fuad Alberto Dassum fue director y vicepresidente de la Cámara de Industriales reconocido por la labor que junto a sus obreros forjaron para la industria ecuatoriana, buscando evitar los “extremos” pues también se lo reconoció por el lado conflictivo en cuanto a las relaciones laborales, por dicho motivo instauró un Comité de Empresa, esta decisión a consideración de sus obreros y del mismo Dassum, les permitió caminar juntos. Sin embargo, a lo largo del análisis de los acontecimientos ocurridos en la

huelga de 1974, no resulta ajeno reflexionar que la instauración del Comité de Empresa buscó el dominio del patrón hacia sus obreros, manejándolos a sus intereses personales, para evitar que los trabajadores estén en contra de sus acciones en el ámbito laboral y personal.

Lo mencionado anteriormente se debió, a que en Textilana – Lanafit, existieron las dos organizaciones de obreros, por un lado, el Sindicato y por otro, el Comité de Empresa el mismo que permanece hasta la actualidad. Por esta razón las principales diferencias como lo señaló Darlic (2004, págs. 14-19) entre estas dos organizaciones son las siguientes.

Los sindicatos o las asociaciones de trabajadores de toda clase, están bajo la protección del Estado siempre y cuando persigan objetivos afines, y es deber de la autoridad del trabajo fomentar la organización de los trabajadores especialmente de los sindicatos. Mientras que el Comité de Empresa es el nombre que obtiene el sindicato mayoritario de empresa, esta modalidad puede ser organizada en toda la empresa a la par de una organización sindical. Según Coellar (2012) en su trabajo de titulación, una de las principales diferencias fue, que la organización sindical podía recibir donaciones y legados, mientras que el comité de empresa no puede recibir nada de lo mencionado. Los sindicatos mediante sus acciones, pueden defender los intereses colectivos, mientras que el comité, solo defiende los intereses de la agrupación cuando estos han sido perjudicados, este comité puede considerarse también una comisión, donde hay mayor jerarquía y menos carácter ejecutivo. Los sindicatos defienden a todos los trabajadores sin distinción, el comité de empresa, respalda únicamente a los trabajadores que están bajo modalidad de contrato colectivo. Sin embargo, el sindicato, las diferentes asociaciones y el comité de empresa buscan de una u otra manera la protección de los trabajadores mediante las diferentes maneras de asociarse.

8.2 Fuad Alberto Dassum Armendáriz

Fuad Alberto Dassum Armendáriz nació en la ciudad de Guayaquil el 11 de agosto de 1931, de padre libanés y madre ambateña, casado con Marie Francoise Aivas (+). Contó para la revista Criterios (1999, pág. 30), que su padre llegó al Ecuador en el año de 1912 y se dedicó de lleno a la importación de tejidos sobre todo japonés, inglés entre otros, de ahí que nació su inspiración e inclinación por el trabajo textil.

La dedicación, la constancia, la disciplina estratégica y el mejoramiento de los procesos, son la fórmula del éxito en la Industria. Son ya 56 años de trabajo; mi familia es el pilar fundamental para haber logrado un nombre en el Ecuador a base de esfuerzo y mucho

sacrificio. Como alguna vez dije en la Cámara de Industrias. Mi lema es hablar menos y trabajar más. (Industrias, 2011, pág. 26).

Fuad Dassum estudió el bachillerato en Cheshire Academy Connecticut en Estados Unidos, luego dos años más en Edwood College que pertenecía a Brown University donde cursó la carrera de Marketing en Rhode Island y finalmente viajó a Italia donde se especializó en tecnología textil en el Instituto Bussino di Tessile en Prato. Aparte de estudiar como afirmó en la revista Industrias (2011, pág. 24) trabajó de obrero en las mañanas en fábricas de hilatura, tejeduría y acabados y por las tardes se dedicó al estudio. A partir de estos conocimientos volvió a su país natal, Ecuador, donde con la ayuda de su padre fundó las empresas textiles que tiene hasta la actualidad.

Se dedicó durante muchos años a la actividad hotelera como lo aseveró en la revista Criterios (1999, pág. 31) a partir de una propuesta que le realizó su amigo más cercano Hernán Correa quien fue presidente del Hotel Colón, Dassum inició como accionista desde el año 1988. En Guayaquil el Hilton Colón fue suyo a su vez fue compartido con el directorio de la ciudad de Quito. Así fue como el grupo Dassum y la compañía del Hotel Colón comparten hasta el día de hoy las acciones siendo Fuad Alberto Dassum presidente del mismo.

Durante los años 80'el Gobierno Nacional le entregó por medio del vicepresidente de ese entonces, Blasco Peñaherrera la condecoración por su labor industrial. Y en junio el Congreso Nacional le concedió la medalla al mérito por la labor desarrollada a favor del turismo ecuatoriano. Fue directivo del Club Sport Emelec de la ciudad de Guayaquil, equipo que fue vestido por la marca de ropa Lanafit.

La vida personal de Fuad Alberto Dassum, conlleva a reflexionar acerca de su proceder con el trabajo industrial y sobre todo con las relaciones laborales, su situación económica ha sido respaldada por las actividades empresariales, su manejo de varias fábricas en Quito y Guayaquil, así como también de la actividad hotelera.

Motivo por el cual la crisis que se presente para una de sus acciones o industrias, no podría afectar a su situación económica, sin embargo, al quebrar y cerrar una de sus empresas, los únicos afectados en esta situación serían sus obreros ya que su economía depende del trabajo fabril que Dassum les brinda.



Ilustración 2 Retrato Fuad Alberto Dassum Armendáriz

Fuente: Sala de Sesiones Textilana- Lanafit

9.- EL PROCESO DE TRABAJO EN LA FÁBRICA TEXTILANA – LANAFIT

A continuación se podrá comprender el proceso de trabajo en la fábrica Textilana – Lanafit, esta información está apoyada por contexto histórico de la segunda mitad del siglo XX, época en la cual las fábricas fueron consideradas modernas por sus maquinarias y proceso de trabajo, estas estuvieron controladas por un mínimo grupo de empresarios, los cuales fundaron sus empresas con la consigna de Sociedad Anónima, este fue el caso de la fábrica en cuestión.

A la fábrica Textilana – Lanafit, ubicada al norte de Quito, llegaron un número considerable de obreros que migraron desde zonas rurales, muchos de condición mestiza ligados con el trabajo del campo, y a su vez con un grado de formación educativa de primaria y secundaria, los obreros que más llegaron a esta fábrica, lo hicieron sobre todo desde la zona del Valle de los Chillos, este dato fue afirmado por el trabajador y dirigente principal del Comité de Empresa, Segundo Sarzosa, quien aseguró que:

Dentro del Contrato Colectivo de Trabajo el mismo que beneficia a todos nosotros obreros y empleados, tenemos otro artículo como lo es el transporte para los obreros, en vista que la mayoría vive lejos fuera de la ciudad de Quito. La mayoría son del valle y tenemos recorrido para allá. El personal vive empezando en Conocoto, en Sangolquí, Amaguaña, otros en Tumbaco, esos son los lugares dónde viven, y un 20% viven aquí en la ciudad de Quito, entre el sur y el norte de la ciudad. (Sarzosa, 2017)

Estos datos confirman la llegada de trabajadores rurales que estuvieron ligados con el trabajo de la agricultura ya sea ellos o sus padres, varios de ellos al buscar nuevas oportunidades laborales salieron de sus ciudades, cantones etc., para convertirse en obreros de la modernizada industria textil quiteña. Muchos de estos llegaron a Textilana – Lanafit mediante vínculos que fueron parte de las recomendaciones de familiares o amigos. Uno de los casos más representativos fue el del obrero Hugo Chica, quien llegó a la ciudad de Quito desde el Cantón Zaruma de la Provincia de El Oro, en calidad de guardia de la Fábrica Lanafit donde vivió y cuidó junto a su primo las instalaciones de la industria durante muchos años, pero con el tiempo y la decisión de Dassum, pasó a ser obrero textil

Yo recuerdo que llegue en el año de 1972 acá a la ciudad capital, vine desde la Provincia de el Oro a conocer y pasamos dónde unos parientes, y por motivos que no había trabajo por allá, hubo un vínculo de un primo mío que en paz descanse, con el padre Carlos de la parroquia la Paz, y en ese entonces Vicente Blacio, nos dijo: Hugo y Edmundo quieren ustedes trabajar aquí en Quito para yo poderles dar buscando un trabajo por medio del padre Carlos, él es gran amigo del señor Fuad Alberto Dassum, y nosotros por el mes de abril dijimos bueno. Llegamos a la empresa Textilana de la Av. 6 de diciembre y nos presentaron a nosotros frente al señor Dassum y el señor recuerdo que le dijo al chofer de ese entonces, Segundo Aluisa. El señor Dassum le dijo: Segundo ándate con los dos muchachos y me les compras todo lo que ellos necesiten y por favor me los llevas arriba a la fábrica Lanafit. En ese entonces llegamos con el señor chofer al terreno donde había casas antiguas y funcionaba ahí Lanafit confecciones ya posteriormente en esos mismos terrenos nació Morlán. En ese tiempo nos quedamos ahí como guardias de la fábrica Lanafit nosotros nos turnábamos para cuidar la empresa tanto en el día como en la noche. Yo trabajé desde el año 1972 hasta 1987, y en ese lapso el mismo patrón decidió que yo ingresara como obrero a las planchas en la sección Confecciones, del mismo modo y repitiendo la historia yo traje a mi hermano mayor a trabajar como guardia en la fábrica. (Chica, 2017)

En contraste también existió el ingreso de obreros por medio de la mano de obra calificada, pues para la obtención de los puestos de trabajo en la sección Confecciones de Lanafit los supervisores o jefe de sección tomaban una prueba para captar el conocimiento de cada obrero y su aptitud en el ámbito laboral, entre muchas obreras destaca el ejemplo de Bety Pillajo, maestra en corte y confección que ingresó a la industria el 6 de septiembre de 1977 por medio de una recomendación y de una prueba de costura, la misma que certificó su capacidad para el campo textil.

Cuando yo ingresé a trabajar fue por medio de una pariente de mi mamá que ha sabido trabajar en la fábrica en confecciones, yo entré cuando la empresa era en la Capitán Ramos y Morlán, a mí me recomendó esta pariente que se llamaba Teresa Llumiquinga, ella me llevó me dijo que me iban a llamar a dar unas pruebas, como éramos costureras nos hacían coser en las máquinas pero nos hacían que cosamos bien rectito, ese día solo me iban a tomar la prueba que de ahí me iban a llamar cuando ellos decidan. Pero da la casualidad que a mí me recibió mis papeles la señorita Bertha Navas que era jefa de personal en ese tiempo y como diseñador el señor Libardo Tabares, él era Colombiano,

excelente persona, él le ordenó a la jefa o supervisora que me tome las pruebas y ya cuando terminé me dijeron que me quede desde ese mismo día a trabajar... (Pillajo, 2017)

Las fábricas de corte moderno de la segunda mitad del siglo XX, en el caso de la Industrial Textilana y sus secciones Lanafit, Morlán y los almacenes albergaron un gran número de obreros los mismos que se desarrollaron en diferentes áreas y puestos, así como también los empleados que formaron parte del grupo administrativo y los vendedores de almacén.

Para comprender las labores de cada obrero dentro de la Industria textil, existe un catálogo donde se detallan las ocupaciones, este catálogo que fue publicado en 1962 por el Ministerio de Educación, este manual es de gran ayuda para los trabajos de investigación laboral dentro del ámbito de la industria textil. Como dijo Cuvi (2011, pág. 79) en este folleto se describe las funciones de 89 puestos, entre ellos aprendices, operarios calificados, técnicos e ingenieros, cada una de las funciones detalladas, desde abastecedores de canillas hasta engomadores y desengomadores, ayudantes de sección, dibujantes para tejidos especiales, empacadores, operarios, entre otros. Pero uno de los puestos con mayor importancia fue el de jefe de fábrica o jefe de personal en los inicios de Textilana – Lanafit fue el empresario Miguel Dahik, él se encargó de dar el visto bueno para las compras, autorizaba las salidas de los obreros y estaba inmerso en los principales problemas de los mismos, él fue el jefe inmediato de los diferentes inspectores de las demás secciones, se encargó también de los asuntos disciplinarios y de cuidar la integridad de sus obreros vigilando a sus subalternos los jefes de sección, los cuales agredieron e interfirieron en el trabajo de los obreros.

Así también estaban los jefes de secciones los que vigilaban el trabajo de los obreros en los diversos talleres, la producción y la disciplina en cuanto a la hora de llegada y salida de los puestos de trabajo, otorgaban permisos y eran los jefes inmediatos de los obreros dentro de sus puestos de trabajo. Otros de los puestos importantes fueron los jefes de almacén de ventas y los bodegueros. Sin embargo, la mayor cantidad de trabajadores en las fábricas se compuso por obreros jóvenes, entre hombres y mujeres estas últimas sobre todo en Lanafit en la sección Confecciones.

A continuación se dará a conocer el proceso de trabajo de la Industrial Textilana – Lanafit mediante la explicación detallada de cada uno de los procesos y posteriormente por organigramas que fueron obtenidos del archivo de la oficina de trabajo social de la misma.

9.1.- Funciones Del Proceso Industrial Textilana

La Industrial Textilana – Lanafit es una empresa dedicada a la producción de hilos y de tejidos conformada por unidades de producción que posteriormente pasan a la confección de casimires de primera calidad los mismos que son elaborados en Lanafit y por último son los almacenes los que proveen y venden a la sociedad.

Esta información acerca del proceso de trabajo industrial es del año 2012, no se cuenta con una documentación que corrobore si el mismo proceso de trabajo se realizó en los inicios de la fábrica en 1953.

El proceso inicia con un trabajo de hilatura, en donde primero ingresa la materia prima, que son fibras sintéticas provenientes del extranjero principalmente de Estados Unidos, para la elaboración del hilo (50% poliéster, 50% finacril), estas pacas de fibras sintéticas son ingresadas a máquinas llamadas pick up donde se abre el material se limpia alguna impureza y se desmenuza las fibras. Una vez realizado esto, se pasa al proceso de cardado donde se da uniformidad a todas las fibras convirtiéndolas en mechas, estas se estiran y crecen en volumen para posteriormente mezclar homogéneamente las diferentes fibras, y producir al final del cardado cuerdas, cabos, mechas, para hacer tejidos gruesos.

Luego se pasa este material por el primer estirador, las cintas producidas por el proceso anterior, se colocan en el estirador de seis en seis para unir las formando una sola cinta, afinando la mecha mediante un proceso de torsión que le da resistencia para soportar el enrodado, envuelto y encanillado. A continuación se obtienen seis cintas las cuales son tomadas y procesadas, cuando salen de entre los rodillos anteriores, sale la mecha de fibra y pasa por otro rodillo con velocidad superior a la anterior lo que hace que la mecha se vuelva más delgada y homogénea.

A partir de eso el material pasa al open-end en esta fase hay tres procesos importantes, la máquina realiza tres funciones, pabiladora o mechadora, peinadora, y conera, la primera consiste en conformando una trama delgada que se llama mecha o cinta cardada esta máquina se compone de dos cilindros guarnecidos como lo es la bobinadora, de material grueso entre ellos pasa el batido de fibra. El siguiente paso es el peinado en donde se presionan y limpian las nuevas mechas con diámetro más pequeño se las vuelve a estirar uniéndolas y torciéndolas entre sí para formar una mecha a partir de cuatro, luego las mechas siguen el proceso de torsión y tensión convirtiéndolas en pabilos los cuales se enrollan en bobinas de

plástico o carretes metálicos para dar mayor resistencia a los pabilos, en el proceso de hilado se hace un último estiraje y torsión de dónde se obtiene el hilo que se enrolla en el carrete. Para tener hilos de filamento continuo hay que torcerlos, pero en el caso de fibras cortas hay que cardarlas para combinar las fibras en una estructura continua peinarlas para estirar las fibras largas y torcer las hebras continuamente. A continuación el enconado es el devanado en uno o muchos carretes de hilo en forma de cono, el hilo puede ser sometido a tratamientos posteriores a la hilatura: texturizado, voluminizado, rizado, ondulado de acuerdo a lo que se desee fabricar.

El siguiente proceso es el de tejeduría, en este caso el tejido plano es el método que se utiliza en la industria Textil, este funciona de la siguiente manera: Dos conjuntos de hilos, denominados urdimbre y trama forman la base del tejido, los de la urdimbre van a lo largo del telar mientras que los de la trama van en dirección transversal, la urdimbre está enrollada en enormes bobinas llamadas enjuelos que están en los pies del telar y se enhebra ahí mismo formando una serie de hilos paralelos, la trama se suministra por los lados del telar desde unas bobinas que se cambian automática o manualmente cuando se acaba el hilo. Posteriormente el urdido cumple la función de pasar los conos de hilo a otros carretes para el tejido, este cumple la finalidad de reunir en un carrete una determinada longitud y número de hilos, el hilo de cada bobina pasa por tensores y guías hasta hacerlos juntar en peines de forma que se acoplen todos ellos en paralelo previamente al tren de estiro, estos van a conformar la urdimbre para el tejido.

Una vez obtenido esto se da paso al funcionamiento del telar, el centro importante de una máquina de tejera a pinzas, es el sistema de inserción de trama con transferencia positiva en el centro, la máquina utiliza el principio de la inserción por la punta, la marcha de la lanza no se deriva de una manivela sino de un juego doble de excéntricas lo que permite crear condiciones óptimas para la aceleración y el tratamiento de las tramas, una vez que se inserta en la trama la pinza izquierda es abierta para recibir la trama presentada por una aguja antes de ingresar a la calda, tras el cierre de la pinza mandado por una leva, las tijeras cortan la trama cerca del orillo, la transferencia de la trama de la pinza izquierda a la pinza derecha se produce en el centro de la máquina mediante un ando positivo de ambas pinzas. Tras la transferencia, la pinza receptora lleva la trama hacia el orillo derecho, la calada (labor que se hace con la aguja en la tela, sacando o juntando hilos) permanece abierta durante toda la inserción. La trama (hilo que atraviesa horizontalmente a la urdimbre), solo es soltada por la

pinza cuando ha sido sujeta por el orillo auxiliar. La hilaza puede entrar desde uno o más puntos de la alimentación, por lo que se pueden formar una o más filas de gases en el tejido, modificando el número de hilos de la urdimbre y alterando la secuencia con la que se levanta o se baja logrando obtener diferentes texturas. Una vez obtenidas las telas se pasa al proceso de tintorería esta etapa de teñido consiste en teñir las fibras textiles de tal manera que el colorante se apropia de la fibra, estos tintes se componen de químicos la mayoría orgánicos manteniendo el color a pesar del desgaste, la exposición de luz o el agua.

Una vez teñidas las fibras se da paso al proceso de acabado, esta etapa tiene por objeto darle al producto cualidades deseadas por la empresa, existen los acabados húmedos, en seco o funcionales, en el primero se realiza la adición de productos químicos que le dan a la tela cualidades de resistencia, impermeabilidad etc., el acabado funcional hace referencia a la aplicación de tratamientos químicos que amplían la función de un tejido al dotarlo de determinadas propiedades. Se pueden aplicar acabados especiales para lograr que un tejido no se arrugue resistente al moho y a prueba de manchas.

Por lo cual llegando a fin del proceso las telas pasan por un control de calidad está casi última etapa hace la verificación del producto y se comparan entre el producto obtenido y los estándares de calidad exigidos por el cliente, a partir de esto se empaca el producto y se envía a los despachos y diferentes destinos para su utilización. Mediante este proceso varias son las telas que se obtienen, siendo estas los principales aportes del proceso de funcionamiento de la industrial Textilana, los productos obtenidos son los siguientes:

Casimir: se usa para toda clase de vestidos de hombre y mujer.

Popelina inglesa: camisas, blusas, delantales.

Londontex: Ropa de hombre.

Paño Acrílico: Ropa de vestir.

Paño Uruguayo: abrigos, chompas.

Sarga: Uniformes y ropa de vestir.

Super Tetorón: Ropa de hombre y mujer.

Tetorón: ropa de Trabajo

Tropical náutico: mandiles, delantales, ropa médica.

Gales: uniformes

Cobija francesa: Uso doméstico

Gabardina Italiana: ropa de hombre y mujer.

Con la obtención de la materia prima, estas telas pasan a Lanafit para la confección de la ropa casual, en esta área son tres las secciones que la componen: 1.- sección corte, 2.- sección pantalones y ropa de mujer, 3.- sacos. La fabricación de las prendas se da con los estándares de calidad en cuanto a la realización de prendas finas, las mismas que son enviadas a los almacenes en sus inicios, Dassum, ahora Lanafit, distribuidos en algunas ciudades del país. (Gualichico, 2012, págs. 4-13).

Con la información expuesta anteriormente no resulta ajeno comprender que la producción textil en esta fábrica tiene un reconocimiento importante, sobre todo por el trabajo y la obtención de un material de primera calidad, pero esto conlleva a pensar en todo el esfuerzo que los obreros usaron para la realización de las prendas y materiales que salen al mercado. Esta fuerza de trabajo en años posteriores sobre todo en los inicios de la fábrica, hipotéticamente debió haber necesitado el doble de esfuerzo para la realización de cada prenda, pues si bien la empresa inició con maquinaria moderna, capaz no todo el proceso expuesto anteriormente existió en el proceso funcional de las prendas textiles, por ende, el esfuerzo de la mano de obra pudo haber sido el doble de lo actual.

9.2 Organización de Trabajo

Los obreros una vez aceptados y ubicados en las distintas áreas de labor contaron con un reglamento interno de trabajo, el de la Industrial Textilana data del 15 de febrero de 1974, este fue constituido en la Dirección General del Trabajo en la ciudad de Quito frente al Director General del Trabajo el Dr. Fausto López Garcés.

Definición:

Art.1) De conformidad con el Art. 63 del Código de Trabajo, se expide el presente Reglamento Interno de Trabajo que regulará las relaciones laborales entre la Empresa y sus trabajadores: inspirado en la justicia social y realización de las conquistas sociales emanadas de la Ley. (Reglamento Interno de Trabajo " INDUSTRIAL TEXTILANA S.A", 1974, pág. 2)

De acuerdo al Reglamento Interno de trabajo cada obrero para ser admitido en la fábrica debió cumplir con determinadas condiciones y requisitos como; certificado de buena

conducta, cédula de ciudadanía, tributaria y libreta militar, carnet del seguro social, certificados de salud, además de los estudios realizados de primaria y secundaria, y el grado cultural es decir la condición étnica. Las referencias, así como también las condiciones físicas y en caso especial la edad, 18 años. Y junto a estos requisitos se sumaba el resultado de las pruebas teóricas y prácticas a las que se sometió inevitablemente. Una vez aceptados en los puestos de trabajo cada obrero recibió una tarjeta que contaba con el número de orden, distinto para cada uno, y que no podía ser cambiado nunca, esta tarjeta debía ser timbrada a la hora de llega y salida en una maquina ubicada en la portería principal de la fábrica. Mediante esta tarjeta los obreros fueron controlados y una vez llegando a las instalaciones debían ocupar de inmediato sus puestos de trabajo y dar comienzo a las labores, respetando siempre la hora establecida. El horario de trabajo y el sistema de turnos fue estipulado por las disposiciones legales, las horas suplementarias no pasó el límite legal, esto fue de 12 horas, 4 diarias y con el pago de los recargos respectivos.

En Textilana existieron tres turnos que fueron divididos de la siguiente manera: El primer turno de siete de la mañana a tres de la tarde, el segundo de tres de la tarde a once de la noche, y el último de velada, de once de la noche a siete de la mañana. En cuanto a Lanafit, la sección Morlán comprendió los mismos turnos de Textilana, y la sección Confecciones contó con dos horarios de cuarto para las ocho hasta las doce, y el de dos de la tarde hasta las seis. Ya con el tiempo se conformó un solo horario que fue de cuarto para las ocho hasta las cinco y cuarto de la tarde

A la entrada se permitía la llegada de los trabajadores hasta con 10 minutos después de la hora establecida, pero los obreros que por una u otra situación llegaran tarde, debían sujetarse a las medidas disciplinarias, pues el ingreso no se les permitía y esta acción fue considerada como falta de asistencia. En este aspecto la obrera Dora Garcés Medina que ingresó a trabajar a Lanafit a la edad de 16 años en el año de 1975, dato invita a repensar, sobre todo porque al tener un reglamento interno de trabajo en donde era obligatorio que cada obrero tengan de 18 años para arriba, las decisiones sin duda alguna estaban en manos del Gerente General, el cual en diferentes casos no respetó lo acordado por la ley, esto pudo haber sido por varios factores, uno de ellos la necesidad de mano de obra para cubrir el excédete de trabajo en la fábrica y otra, que puede ser una hipótesis importante, es que al ser menores de edad, el patrón podría manejarlos a sus intereses personales sin que ellos tuvieran fundamentos para

refutar acciones injustas, pues al ser admitidos a esa edad, el patrón les hacía un favor y los obreros no tenían otra opción más que agradecer y callar.

Pero retomando el caso personal de la obrera, esta compartió una de las muchas experiencias vividas en su lugar de trabajo. Sin duda estos sucesos, se insertan en la experiencia de clase creada y analizada por (Thompson, 1963), pues esta, al ser considerada un fenómeno histórico, crea sucesos en base a las relaciones humanas. Ya que las experiencias comunes, entre uno o más trabajadores creó en ellos una identidad de interés igualitario, opuesto a la de sus jefes de sección, cuyos intereses son otros, muchas veces personales o ligados a los de su patrón.

Recuerdo que nosotros teníamos una jefa que era bien estricta, la señorita Bertha Navas, era muy estricta, así que si nosotros nos atrasábamos o lo que quiera, corríamos y no nos importaba coger taxi desde la Colón con tal de llegar a las horas justas, porque ya tocaba el timbre y cogía las tarjetas que timbrábamos y nos hacía regresar en caso que no llegáramos a la hora que es. Una vez yo fui dada a luz recién, ya cogí taxi desde la Colón, pero me atrasé del bus del recorrido que ya vino, cuando yo que llegó en la portería ya oí el timbre y entro y le digo... Señorita Bertha buenos días, ahorita vengo y llovía, y le digo vengo en taxi desde la Colón... Y cuando me dice puede haber venido en avión Dora y me regresó, yo salí llorando, en ese tremendo aguacero y me entré al centro médico y lloraba y lloraba y decía entre mí, que si esto viera el Señor Dassum, él no lo permitiría. (Gárce, 2017)

El aporte de la experiencia personal de la obrera, sobre todo en las últimas líneas, muestra claramente el concepto de paternalismo, las obreras han mantenido la convicción de que el dueño de la fábrica nunca se enteró de los atropellos por parte de los jefes de sección, sin embargo, en páginas posteriores, al reconstruir el proceso de la huelga, no es indiferente analizar la actitud represiva del dueño de la fábrica hacia los obreros sindicalistas.

Retomando el proceso de trabajo, durante las jornadas laborales ningún obrero podría abandonar sus actividades y mucho menos ausentarse de su puesto sin una justificación y autorización del jefe de cada una de las secciones. Así como también ninguna persona ajena a la fábrica podrá ingresar a las instalaciones. Las remuneraciones a los obreros se reconocieron únicamente mediante la labor que constaba en las tarjetas de control del tiempo. Los pagos a fin de mes se los realizaba por medio de un sobre donde cada obrero recibía su salario haciendo una cola todos los viernes en la oficina de cada sección, la encargada en realizar los pagos era la pagadora o secretaria de pagos.

De acuerdo con lo observado en el reglamento interno de trabajo y las entrevistas a obreros y obreras antiguas, las condiciones de trabajo fueron difíciles durante los primeros años de

la fábrica, se pudo apreciar el ambiente de calor, encierro y ruido sobre todo por las grandes maquinarias, esto sumado a la falta de salubridad en cuanto a la higiene y a los servicios básicos. Para afirmar esta situación, Carrillo, Quishpe, & Garcés (2017) relataron las situaciones que tuvieron que atravesar durante los primeros años de vida laboral.

Cuando la fábrica se pasó de la Av. 6 de diciembre al Morlán, al inicio las instalaciones eran de tierra con una guachimanía donde vivían los porteros, la parte de exterior no era cubierta, adentro la empresa contaba solo con un bodegón y ahí se instalaron las primeras máquinas y mesas para trabajar. Los servicios básicos no se encontraban dentro de la fábrica, las obreras recuerdan que todas las necesidades las debían ir hacer al frente en los potreros llenos de matas de chilca, tampoco había agua porque las construcciones básicas recién se estaban realizando. No contaban con un comedor por ello los obreros debieron buscar donde ir a comer, sin embargo, optaron por traer los refrigerios o comer un simple pan con cola, pues como las obreras mismo lo acotaron, ningún trabajador estuvo preparado para atravesar por esas condiciones. Había dos jornadas laborales entraban a las cuatro para las ocho hasta las doce, y en el otro turno, entraban a las dos y salían a las seis, contaban con un recorrido puesto que la mayoría vivía en el Valle de los Chillos, por lo cual el dueño de la empresa optó por hacer una sola jornada laboral. Ya con el tiempo las obreras recuerdan que se les otorgó la salida para el almuerzo, pero debían ir a buscar en donde comer, como en ese tiempo estaba en construcción ese sector, los trabajadores buscaron en las construcciones personas que les dieran la comida y a ellos les pagaban, así pasaron un buen tiempo, hasta que les otorgaron un comedor, a la par de este les dieron servicios médicos. (Carrillo, Quishpe, & Garcés, 2017)

Con los testimonios se puede afirmar las precarias situaciones de los obreros en los inicios pues ya con el tiempo les otorgaron un comedor alado de la pequeña casa del guardia de la fábrica, en ese espacio se adecuaron cocinas eléctricas donde cada obrero en orden de lista salía a calentar la comida de todos los compañeros, cada sección salía por turnos y a otras secciones como Morlán la comida se les daba en tarrinas, los obreros contaban con un receso de 20 minutos para la comida, tiempo en el que no se permitió interrumpir las labores de trabajo. Por esta razón es normal imaginar las condiciones de insalubridad, pues al disponer de un determinado tiempo de receso, muchos de los obreros comían alado de sus puestos de trabajo junto a las maquinarias en donde el entorno se rodeó de lanas y polvo sumándole esto la situación del obrero al servirse los alimentos con las manos sucias. Posteriormente junto a los reclamos y las inconformidades fue el Comité de Empresa el órgano que se encargó de atender los pedidos y solucionar el tema de salubridad para el bien de todos los obreros.

Los obreros estaban totalmente negados a fumar o ingerir bebidas alcohólicas dentro del espacio y de las jornadas de trabajo, así como también intervenir en cuestiones políticas y religiosas dentro de la fábrica, acciones que afecten la naturaleza de las pertenencias de la

misma, como, por ejemplo; edificaciones, materia prima o utensilios de responsabilidad, abandonar el puesto de trabajo para conversar con sus compañeros, salir antes de la hora indicada para la salida, hurtar objetos pertenecientes a los compañeros o a la empresa, la falta de aseo personal entre otras.

Sin embargo, una de las faltas más comunes fue la de dormir en horas laborales, y es que no resulta ajeno, imaginar a los obreros de la “modernizada industria textil quiteña”, dormirse en sus espacios de trabajo, pues al estar expuestos a riesgos como el calor, el ruido y el cansancio fueron débiles ante esta sanción. Todas estas faltas significaron sanciones disciplinarias que fueron cobradas por medio de lo permitido en la ley, ya sea por remuneración económica o con la decidida expulsión del personal.

No obstante, pese a que fueron estas situaciones las que acarrearón inconformidades y reclamos, la misma fábrica mediante el reglamento interno de trabajo, otorgó vacaciones anuales para todo el personal de trabajo. Los administrativos y obreros descansaban durante 15 días pagados, así también tuvieron paseos anuales por el día del trabajador, el día de la madre, de la familia, navidad y fin de año. Los obreros contaron con los campeonatos deportivos en donde la vida social se dio a conocer mediante las fiestas, los bailes, incluso la bebida.

Sin embargo, estos beneficios no evitaron las situaciones que los obreros atravesaron dentro de la fábrica textil, pues este tipo de trabajo acarreó varios riesgos laborales, como por ejemplo; perder ciertas partes de su cuerpo, ya sea dedos o manos o, en el peor de los casos, perder la vida. La carpeta de accidentes laborales hallada en el archivo de Trabajo Social de Textilana detalla los incidentes más importantes acotando que únicamente existe información desde los 80 en adelante, pues como mencioné anteriormente con la mudanza de la empresa, se quemó toda la documentación del archivo desde los primeros años de fundación. Sin embargo y no menos importante se puede citar los siguientes casos:

Fecha de recepción: 15-06-1983

Patrón o Empresa: Industrial Textilana S.A

Obrero: Ñato Pachacama José

Instrucción: Primaria

Profesión: Obrero

Trabajo habitual: Tintorería

Horario regular de trabajo: 7 am-3pm

Tiempo de servicio: 15 años 6 meses

Detalles del accidente: miércoles 16 junio de 1983 a las 10:30 pm.

Lugar de accidente: Tintorería en la maquina Ilma N°3

Descripción de accidente: Alberto Ñato estaba atrás de la máquina sacando un pedazo de tela que ha estado encima de la máquina Ilma, en ese momento se abre la tapa de Ilma explosionando y ocasionando quemaduras en la cara y pecho.

Partes lesionadas: Quemadura cara y tórax

Experiencia de trabajo: Si

Entrenamiento previo: Si

Máquina que produjo accidente: El vapor

Falla: no se puede decidir

Testigo: Francisco Javier Pachacama

Persona que auxilio: Segundo Cajas Inspector de esa obra

Hospital: IESS

Ilustración 3 Ficha de accidente laboral

Fuente: Archivo Central Textilana- Lanafit

Fecha de recepción: 09-11-1982

Patrón o empresa: Lanafit

Obrero: Tipantuña Lincango María Olga

Estado Civil: Casada

Instrucción: Primaria

Profesión: Obrera

Trabajo habitual: Madejadora

Horario regular de trabajo: 7-3pm 3-11pm 11-7am

Tiempo de servicio: 4 años

Detalles de accidente

Día: Sábado, 16-10-1982

Hora: 9:45pm

Lugar de accidente: Lanafit / Capitán Ramos y el Morlan

Descripción de accidente: La obrera se encontraba trabajando en la madejadora de alfombra, el momento de sacar la parada de la maquina fue alcanzada por la mariposa por que metió la mano para sacar un cono de hilo que se encontraba bajo la máquina, no se dio cuenta que ella mismo aplastó el botón para disminuir el diámetro cuando quiso sacar el dedo fue tarde.

Partes lesionadas: Dedo anular mano izquierda

Experiencia de trabajo: Si

Entrenamiento previo: Si

Máquina que produjo accidente: Diámetro de la maquina madejadora

Falla: del obrero

Testigo: Carme Carrillo y Rocío Méndez

Persona que lo auxilio: Gonzalo Sntaxi

Hospital: HCAM

Ilustración 4 Ficha de accidente laboral

Fuente: Archivo Central Textilana-Lanafit

Estas dos fichas de accidentes brindan una pauta para re- pensar las situaciones a las cuales los obreros estuvieron expuestos, muchos de ellos eran calificados para ocupar los puestos de trabajo, pero otros ni si quiera fueron capacitados para manejar la maquinaria y cuidar de su integridad física. A estas situaciones se añaden la falta de condiciones óptimas para trabajar, como las medidas de higiene, alimentación y relaciones laborales, como los conflictos entre los jefes de sección con los obreros textiles. Para Thompson (1963) a partir de las experiencias de clase, se crea una noción de conciencia de clase, la cual se representa de una manera más cultural. Pues los obreros al experimentar sucesos ligados con lo material y con las relaciones humanas, van tomando una conciencia de clase, en donde sus experiencias comunes se transforman en un colectivo obrero que refleja, valores, tradiciones y por supuesto ideales que surgen como una respuesta a los principales atropellos laborales, este concepto de conciencia como lo afirmó Edward Thompson, no es homogénea, pues si bien surge del mismo modo se lleva a cabo en diferentes momentos y lugares, nunca nace de la misma manera.

Por esa razón mediante la conciencia de clase, los obreros se van agrupando y se da como oposición, el apareamiento de los sindicatos en las fábricas textiles de la primera mitad del siglo XX, como es el ejemplo de la Fábrica de hilados y tejidos la Industrial, confluyeron para que el orgullo obrero de la fábrica Lanafit S.A, tomará la rienda y conformara los inicios de un Sindicato que no tuvo mayor acogida ya que fue desplazada por la represión y por un Comité de Empresas, el mismo que perdura hasta la actualidad.

10.- ORGANIZACIÓN OBRERA

10.1 Vida Sindical en el Ecuador

Durante los años 50 y 60, no existió ningún tipo de indicios de la conformación de una organización obrera dentro la Fábrica Textilana – Lanafit, sin embargo, en los años 70, se llevó a cabo la conformación del sindicato de trabajadores, episodio que desembocó en una de las más fuertes huelgas sucedidas en la historia de la organización sindical en el Ecuador. Sin embargo, para entender el proceso histórico de la vida colectiva dentro de la fábrica, es indispensable citar las principales fuentes sindicales.

En el contexto local Patricio Ycaza, proyectó una investigación completa acerca del movimiento obrero en el Ecuador, en sus obras Ycaza (2007, págs. 41-60) afirmó que el primer intento de organización de los artesanos se llevó a cabo el 11 de febrero de 1892, con la conformación de la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha con la participación de más de 200 artesanos, artistas e industriales, esta organización tuvo el perfil de una Central Obrera por la orientación y el trabajo de los artesanos de Pichincha. A finales del siglo XIX sucedieron los que fueron considerados los primeros intentos de huelgas, el gremio de carpinteros se puede considerar como la primera huelga en el país, en esta, se exigió la reducción de las horas de trabajo a 9 horas diarias y un aumento en el salario, obtuvieron solamente la reducción de las horas laborales pero sus protestas fueron intervenidas por la policía.

A inicios del siglo XX, continuaron las organizaciones de artesanos y trabajadores con un carácter de unión en la lucha. El 19 de marzo de 1906 se fundó en Quito el Centro Católico de Obreros con la finalidad de proteger y servir al grupo de obreros en general. Para 1909 con decisión de la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha se llevó a cabo el Primer Congreso Obrero ecuatoriano, el mismo que tuvo la finalidad de analizar y defender, los intereses y derechos del grupo de obreros mediante la estabilización de sindicatos profesionales, cooperativas de producción, consumo y socorro mutuo, cajas de ahorros y citar al Congreso de Obreros cada dos años, donde las delegaciones debieron ser de todas las Provincias del Ecuador. Sin embargo, la resolución más importante del primer congreso, fue la indemnización por accidentes laborales, estos a su vez a manos del patrón, y la conformación de la Unión ecuatoriana de Obreros, la misma que tuvo como ideal:

Procurar el mejoramiento social y moral de la clase: el estudio y defensa de los legítimos intereses de la clase obrera; la unión de todas las asociaciones obreras de la República; la obtención de leyes convenientes para garantizar los derechos del pueblo; reglamentación adecuada de salarios y duración de la jornada de trabajo; establecimiento de casas de retiro para obreros inválidos; protección a la industria nacional; abolición de impuestos que encarecen los artículos de primera necesidad; establecimiento de sindicatos profesionales, cooperativas de producción, consumo y ahorro mutuos, oficinas de colocación, secretariados del pueblo, cajas de ahorro, cajas de préstamos; escuelas, bibliotecas, conferencias y lecturas populares; realización de congresos de obreros. (Ycaza, 2007, pág. 70)

Ya para 1920 en la ciudad de Guayaquil se llevó a cabo Segundo Congreso Nacional de Obreros, en esta reunión los organizadores como planteó Ycaza (2007, pág. 86), tomaron medidas para que para que a este Congreso asistieran solo miembros de la clase obrera y no ajenos al movimiento como había sucedido anteriormente. Las resoluciones más importantes

fueron, a creación de la Confederación Obrera ecuatoriana, y exhortar a los trabajadores la unificación de los nuevos gremios dejando atrás las formas de organización mutuales, así también el aumento de salarios, la protección de los derechos a los trabajadores, escuelas en la noche para obreros y campesinos, el reconocimiento de las organizaciones obreras femeninas, la prohibición de los juegos de azar y bebidas en los lugares de trabajo y como punto clave, exigieron la creación del Ministerio de Trabajo el mismo que pueda atestiguar la legislación laboral.

Conforme avanzaron los años, el 15 de noviembre de 1922 se llevó a cabo uno de los acontecimientos más relevantes para el movimiento obrero, los reclamos y las luchas terminaron en episodios de violencia y arremetimiento a sus derechos, esto se dio por dos factores que para Ycaza, fueron claves en este episodio; la influencia de ideas europeas anarquistas y la situación económica que atravesó el país en esa época. En Guayaquil se decidió llevar a cabo la creación de varios centros anarquistas, con la idea de terminar con la propiedad privada y de eliminar el capitalismo, y las doctrinas religiosas y políticas. Bajo los ideales y la circulación de revistas e información anarquistas se creó la Federación de Trabajadores Regionales del Ecuador movimiento que protagonizó la protesta del 15 de noviembre. Este hecho tuvo sus inicios un mes antes de la revuelta general, los trabajadores presentaron pedidos acerca de horarios de trabajo y salarios, pero estos, no fueron respetados por la empresa Guayaquil y Quito Rail way Co, por esta razón los obreros iniciaron la huelga y el ejército arremetió contra el proceso. A estos hechos se sumaron otros, como las huelgas de los trabajadores cerveceros y los del tranvía, por estos sucesos, la Federación de Trabajadores Regional del Ecuador citó a una asamblea general el 13 de noviembre, la misma que decidió realizar una huelga general para solicitar al gobierno de turno las siguientes peticiones:

La incautación total de los giros bancarios, la moratoria para el pago de letras vencidas con moneda extranjera, la formación de un comité ejecutivo para que discuta la política económica a seguirse y la resolución de los conflictos laborales. La huelga general se realiza, la clase obrera paraliza las actividades y los servicios de luz y transporte. El día 14 de noviembre se realiza una manifestación a las que asisten unas diez mil personas en la que son arrestados varios trabajadores. El día 15 se realiza nuevamente otra manifestación en la que se pide la libertad para los detenidos, y es entonces cuando interviene el ejército para reprimir con dureza, dejando como saldo más de mil muertos. (Ycaza, 2007, págs. 101-104)

Luego de los acontecimientos sucedidos, la organización sindical del país atravesó un nuevo proceso, a partir de, el 9 de julio de 1925, cuando se dio lugar a la Revolución Juliana encabezada por jóvenes oficiales del ejército que se tomaron el poder y quitaron del gobierno

a Gonzalo Córdova, la finalidad de los oficiales aseguró Ycaza (2007, págs. 105-106) fue, la de perseguir la igualdad de todos y sobre todo la protección del proletariado. Siendo respaldados por todas las masas. se decretó nuevas leyes, las mismas que favorecieron a las organizaciones sociales. Estas leyes fueron: Ley de Contrato Individual de Trabajo; Ley de Duración máxima de la Jornada de Trabajo y de Descanso Semanal; Ley de Trabajo de Mujeres y Menores y de Protección a la Maternidad; Ley de Desahucio de Trabajo; Ley de Responsabilidad por Accidentes de Trabajo; y Ley de Prevención de Accidentes. Se creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo para atender los problemas de los trabajadores.

Para los años 30 y 40, se dio una fuerte consolidación de los sindicatos obreros en el país, este ha sido un tema analizado por varios autores dentro y fuera del contexto nacional. Para Ycaza (1991, págs. 187-189) fue la revolución cubana, la que influenció en la clase obrera, que surgió con el fin de hacer frente a la política imperialista nacida en los países de América Latina, los obreros fueron vistos, como un sujeto y objeto para anular, pues fueron considerados los creadores de las acciones antimperialistas más fuertes, sobre todo por su decisión en la organización social. En el caso ecuatoriano como lo afirmó Patricio Ycaza, el proceso sindical fue incitado por las condiciones anteriormente anotadas y por los reproches a los sindicatos que ya existían. El acontecimiento más relevante fue la creación del Código de Trabajo el 5 de agosto de 1938 en el mandato del General Enríquez Gallo.

Consecutivamente se llevó a cabo la creación de la CEDOC, en la ciudad de Quito como lo mencionó Estrella Aguirre (1985-1986, págs. 22-23) en su trabajo de titulación, citó a Osvaldo Hurtado y Joachim Herudek, en su obra *“La organización popular en el Ecuador”*, dónde los autores, acotaron que la naciente CEDOC surgió con ayuda de la conformación de Sociedades, Mutualistas, Corporaciones y Centros Culturales de artesanos y obreros. En el primer congreso los obreros solicitaron la participación de los trabajadores en los siguientes temas:

La fijación de salarios mínimos, la observancia de la jornada de 8 horas, el descanso semanal de día y medio, vacaciones anuales pagadas, indemnizaciones por accidentes de trabajo, salarios iguales para ambos sexos, salario familiar, reducción de los impuestos indirectos y establecimiento del impuesto progresivo a la renta. Se plantea también la parcelación de haciendas producción sea reducida por la inercia de los dueños y participación de los trabajadores en los organismos públicos, en los que se discuten asuntos que le afecten, por ejemplo, en el Seguro Social, el Ministerio de Previsión y en el Instituto de Reforma Agraria. Trató del seguro de desocupación, del seguro de vejez y enfermedad, de la creación de cajas de ahorro, de cooperativas, de la

⁶ Confederación ecuatoriana de Obreros Católicos, en la actualidad en la Central ecuatoriana de Organizaciones Clasistas.

reforma agraria, de la creación de escuelas profesionales. (Estrella Aguirre, 1985-1986, pág. 23)

Ya para 1944, nació la CTE, esta como una influencia de las ideologías socialistas del movimiento obrero, los que formaron parte del 28 de mayo fecha en la cual, fue derrocado Arroyo del Río. Como afirmó Estrella Aguirre (1985-1986, pág. 28) con el ascenso al poder de Velasco Ibarra, en el Teatro Sucre se dio la constitución de la Confederación de Trabajadores del Ecuador con la asistencia de 1.200 representantes de las organizaciones obreras existentes, campesinos, movimiento indígena, comerciantes, entre otros.

La historia de las nacientes centrales sindicales, como analizó Ibarra (2007, págs. 67-80) fue desarrollada por varios autores, como Osvaldo y Vladimir Albornoz, Rafael Quintero, René Maugé, Xavier Garaicoa y César Endara, analizaron la historia de la CTE la misma que fue en su extensión descrita por Saad (1979), él fue dirigente y secretario general de la Central Sindical y del Partido Comunista, este texto trató sobre todo de una conferencia que dictó el dirigente a los obreros en una reunión de educación sindical en 1967. Los temas tratados sobre la CTE y el papel histórico fueron un estudio de las concepciones políticas del Partido Comunista en Ecuador, sobre todo por las luchas sindicales como acciones que debieron ir de la mano con el partido comunista. La historia del movimiento Sindical fue vista como un proceso de ideales en donde la unión de los trabajadores bajo la dirección central sindical, fuera el resultado final. Sin embargo para los 60 se presenció una crisis del movimiento obrero sobre todo por la coyuntura internacional de la Revolución Cubana lo cual generalizó el peligro de que los Estados Unidos actuaran al interior de las sociedades latinoamericanas, dentro de ese marco nació la CEOSL la cual tuvo como intención dar respuestas a las necesidades de los trabajadores, esta central tuvo influencia directa de la CIOSL⁷.

La CEOLS contó con más de 500 delegados, entre ellos las organizaciones, como, de la Confederación Regional de Organizaciones Clasistas del Litoral Ecuatoriano, la Confederación Obrera de Trabajadores de la Construcción de Pichincha, las Federaciones de Trabajadores Libres del Guayas, Pichincha, Imbabura, Cotopaxi, Carchi y Los Ríos. Seguido a esto se dio la desvinculación del sindicato de choferes y la ruptura del Partido Comunista en 1963. Un párrafo acerca de lo planteado en la sesión de la CTE, mencionó lo siguiente:

Antes de entrar a considerar los detalles históricos de la formación de la CTE me parece indispensable que examinemos, aunque sea brevemente, la importancia que tiene la

⁷ Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres con sede en Londres,

unidad de los trabajadores y la formación de las centrales sindicales. El movimiento sindical nace, se robustece y se consolida a lo largo del desenvolvimiento de la lucha de clases. En relación con las luchas de clases hay quienes niegan la existencia de ella; hay quienes, por otra parte, que la lucha de clases es una invención de los comunistas y que constituye una maldición que ha caído sobre la humanidad, por lo cual debe ser eliminada. Son todas afirmaciones falsas, carentes de fundamentos, contrarias a la realidad... (Saad, 1979, págs. 3-4)

En la vida sindical dentro de la historia del Ecuador a más de las principales centrales sindicales señaladas anteriormente, existieron otras más como indicó Estrella Aguirre (1985-1986, pág. 29) por ejemplo: La Federación Nacional de Choferes, la Confederación Nacional de Servidores Públicos, la Confederación Nacional de Artesanos, la Federación Nacional del Transporte Pesado, la Asociación de Empleados del Banco Central, la Confederación Nacional de Trabajadores de las Entidades Semipúblicas, la Federación Nacional de Empleados de Telecomunicaciones, la Unión Nacional de Educadores, Ecuarunari, la Federación Ecuatoriana de Secretarias, etc.

Pero no fue sino hasta la década de los 70, época en la conciencia de clase y de lucha salió a flote, los sindicatos de diferentes ramas, iniciaron a organizarse con un mismo fin, como afirmó Estrella Aguirre (1985-1986) mediante los estudios realizados, por, Elías Muñoz Vicuña y Leonardo Vicuña Izquierdo, en su obra "*Movimiento Obrero del Ecuador, 1985*". Donde acotaron que los conflictos sociales tuvieron un aumento importante, por lo cual la actividad sindical, también creció. Con este hecho, se vio la necesidad de unificarse y luchar por un solo ideal, y para el 16 de junio de 1971, la CEDOC, CTE, La Fuerza Pública Pasiva y la Confederación ecuatoriana de empleados de las entidades semipúblicas y bancarias, decidieron conformar el Frente Unitario de Trabajadores. La primera gestión fue declarar la Huelga Nacional por 48 horas en 1971 en contra al gobierno de turno, en favor de la reivindicación de los trabajadores. Esta huelga reclamó

Un aumento general de sueldos y salarios; fijación del salario mínimo en un mil doscientos sucres; oposición a la elevación de los precios de los productos de primera necesidad; rechazo al proyecto del Código de Seguridad Social; lucha por la Reforma Agraria y la reorganización total del IERAC; cumplimiento de las Actas Transaccionales y Contratos Colectivos de los trabajadores; entrega inmediata de tierras de las haciendas de Asistencia Social a cooperativas de indígenas y trabajadores de esas haciendas; derogatoria de los decretos 054 y 855 atentatorios a los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios en instituciones públicas o semipúblicas privándoles de sus conquistas y la protección de las leyes laborales a que tienen derecho; reforma al decreto No. 70-05 que atenta a la organización de los trabajadores que permite su división por maniobras patronales; derogatoria de la Ley de Educación Superior; oposición a la anunciada devaluación de la moneda; solución a los conflictos colectivos de los trabajadores. (Estrella Aguirre, 1985-1986, págs. 32-33)

En general la huelga de julio de 1971 como lo aseguró Llambías (1983, pág. 50) fue un hecho frustrante para el movimiento sindical, puesto que las amenazas de un gobierno dictatorial reprimieron el deseo de lucha por parte de los manifestantes, sin embargo se puede deducir, que fue esta huelga la que incitó y consolidó la conciencia de clase en los obreros sindicalistas de la fábrica Lanafit, pues años después fueron ellos los que realizaron la huelga, que una vez más fue reprimida y silenciada por una parte por el estado y las políticas de ese momento y por otro lado por dueño de la fábrica.

De acuerdo a lo planteado por el Doctor en Jurisprudencia Lenin Rosero (2018), las influencias políticas que movieron a las masas sindicalistas en los 70 estuvieron ligadas con grupos afines al partido comunista marxista leninista puesto que aún no se estructuraba la izquierda revolucionaria en el Ecuador, grupo que posteriormente sería el MPD. Rosero estuvo vinculado con el movimiento obrero sobre todo porque fue abogado de los trabajadores de la fábrica de Chillo Jijón, de hilatura andina y de Lanafit.

Sin duda las fuentes sindicales nos brindan una pauta, para comprender la conformación del Sindicato en la historia de la fábrica Textilana. Lanafit, por lo cual este proceso será cotejado con prensa, que es la fuente primaria que trató los hechos sucedidos por parte del sindicato en la empresa y la historia oral, en donde la voz y el apoyo del Dr. Lenin Rosero, citado anteriormente fue fundamental para la reconstrucción del proceso sindical en Lanafit.

10.2 El Sindicato en Lanafit

Si bien Textilana – Lanafit en su archivo central, no cuenta con documentación que pruebe el proceso sindical en la historia de dicha fábrica. No es extraño saber que el Sindicato nació en 1973, sin embargo, resulta indispensable acotar que el Ecuador se encontraba en un episodio violento de la historia, en donde las represiones por parte del Estado hacia los sectores sociales se hicieron sentir, para esta década la huelga más importante y que no tuvo el resultado esperado, fue la huelga citada en páginas anteriores. En julio de 1971 los diferentes sindicatos del país se organizaron e iniciaron una lucha a favor de los derechos de los trabajadores, pero este intento falló, no obstante, este episodio despertó en los obreros la conciencia de clase, mediante las experiencias de este grupo social, los sindicatos se organizaron con el fin de luchar por sus derechos, estableciendo de esta manera, nuevas huelgas. En este aspecto se puede destacar a los obreros de Lanafit, los cuales como afirmó

Lenin Rosero (2018) quien fue abogado de los sindicalistas del estudio de caso, se constituyeron con el propósito de diferenciarse del Comité de Empresa, pues el sindicato no estaba de acuerdo con ser manejado y controlado por la voluntad del dueño de la fábrica. Así también los obreros sindicalistas solicitaron a Fuad Alberto Dassum, dueño de la empresa, un pliego de peticiones, entre los pedidos más importantes, una contratación colectiva honesta y justa que la ley determinaba.

En un documento hallado en la página Web del “*Archivo, biblioteca León Trotsky*”, hace más o menos dos años, encontré una carta de la Federación de Trabajadores de Pichincha, los cuales detallaban la sesión llevada a cabo, del 13 al 15 de febrero en la ciudad de Riobamba, con motivo del Congreso número trece de la FTP (1975). En esta reunión los delegados de la FTP, de la ciudad de Quito y que estuvo conformada por ciento treinta organizaciones afiliadas, levantaron posiciones clasistas contra la entonces dirigencia de la CTE. Acusando de sumisión ante el gobierno militar y su dirigencia desde 1968, bajo el control del Partido Comunista. Para estas instancias la FTP, encabezó varias luchas de los trabajadores en la ciudad de Quito, en el año 1974, dirigió quince conflictos en talleres metalúrgicos, textiles, cerveceros, entre otros de gran importancia. A fin de dicho año las luchas terminaron con un episodio relevante para la Central Sindical: La ocupación de la fábrica Lanafit, hecho ocurrido el 19 de diciembre, donde desalojaron a los obreros, la policía ingresó a los interiores de la fábrica y ametralló el lugar dejando como resultado la muerte del obrero sindicalista Luis Pachacama y de 90 obreros más, que fueron heridos. La Federación de Trabajadores de Pichincha, en su congreso expuso la plataforma de lucha, lo cual brinda una idea del por qué los obreros del sindicato en Lanafit, lucharon y tuvieron como respuesta, la represión.

En las condiciones actuales del movimiento sindical, es indispensable una clara, concreta y definida Plataforma de Lucha, que recoja las aspiraciones de las grandes masas trabajadoras y que plantee reivindicaciones inmediatas y objetivos políticos generales. Estas aspiraciones y objetivos deben servir para la formación y desarrollo de una conciencia nueva, verdaderamente proletaria, de los obreros y campesinos que buscamos no solamente la solución de nuestros problemas inmediatos, sino el control del proceso productivo, que queremos alcanzar al poder político y que nos proponemos destruir las bases mismas del sistema de explotación, a través de un Gobierno Revolucionario de obreros y campesinos... Los trabajadores ecuatorianos, reunidos en este XIII Congreso de la CTE, tenemos que impulsar la siguiente plataforma de lucha:

- Elevación de sueldos y salarios: 50% sueldo mínimo vital de 2.000 sucres.
- Derogatoria de todos los decretos anti obreros y la legislación represiva.
- Creación de Centros populares: abastecimiento de precios para artículos de primera necesidad.

- Denuncia y lucha permanente contra la agresión y la penetración imperialista y su política fascista.
- Rebaja de las pensiones por arrendamiento o amortización de vivienda.
- Auténtica Reforma Agraria.
- Nacionalización del petróleo.
- Nacionalización de los bancos.
- Reforma urbana.
- Anulación de concesiones.
- Lucha por la organización de la Central Única de trabajadores y campesinos.
- Política exterior de auténtica soberanía nacional.
- Restablecimiento de relaciones con Cuba.
- Rompimiento de relaciones con la Junta fascista de Pinochet.
- Unidad revolucionaria de los trabajadores del mundo, especialmente de América Latina. (FTP, 1975)

Este documento detalla las peticiones por parte de las Centrales Sindicales, en este caso el grupo de obreros sindicalistas de Lanafit. No obstante, en el estudio de caso, resulta indispensable reconstruir los hechos suscitados en 1974, por esta razón la figura sindicalista resulta clave para este proceso. Es así que mediante la revisión e investigación de las fuentes primarias como lo es la prensa, di con el nombre del abogado que ayudó y respaldó a los obreros del sindicato en Lanafit, el Doctor Lenin Rosero Cisneros, el mismo que por medio de una entrevista, me ayudó a comprender los vacíos, a reconstruir este suceso y a responder las principales interrogantes ligadas a la huelga de la fábrica en cuestión.

De acuerdo a lo narrado por Rosero (2018) este proceso llevado a cabo en Lanafit tuvo como contexto general la dictadura del gobierno de Rodríguez Lara, sobre todo por los vínculos que Fuad Alberto Dassum tuvo con la gente del gobierno, entre ellos, Charlie Pareja, quien fue el abogado de Dassum. Por esta razón los trabajadores buscaron la ayuda y la fuerza del Dr. Rosero para la creación del sindicato, pese a que fue un momento difícil, los obreros tuvieron una conciencia real de clase por eso su afán por crear un colectivo sindical que respalde los derechos de todos los trabajadores, Luis Pachacama miembro del sindicato vivía en Sangolqui, como la mayoría de sus compañeros, él junto a las familias de los sindicalistas, realizaban programas y actividades para recaudar fondos y auto financiar al sindicato.

Su principal líder fue Manuel Caiza con el cual el Dr. Rosero tuvo varias reuniones, logrando establecer un número considerable de 240 trabajadores para el sindicato, frente a los 180 miembros del Comité de Empresa. En este aspecto los trabajadores al conocer del sistema represor del gobierno y del dueño de la fábrica, no se atemorizaron, confiaron en el abogado y siguieron adelante con la estructura del sindicato. A partir de ese momento, la organización tomó fuerza y realizó un pliego de peticiones a Dassum, lo cual fue negado, iniciándose así una fuerte represalia interna en contra de los miembros del sindicato, hubieron amenazas,

separaciones de visto bueno, existió una persecución a los dirigentes e incluso la idea de matar a los cabecillas estuvo latente, con el fin de erradicar ese problema.

Todos estos sucesos elevaron el deseo de lucha en la clase trabajadora sindical, desatando así la declaratoria de huelga, los obreros sindicalistas encabezados por Manuel Caiza y el Dr. Lenin Rosero prepararon un plan por medio de la toma de las instalaciones, ejerciendo de cierta manera una especie de resistencia interna en caso de que la policía llegara a desalojarlos. Los trabajadores sabían que la huelga era legal, pero al mismo tiempo reconocían el poder que tenía Fuad Alberto Dassum, sobre todo por los vínculos mencionados anteriormente con el gobierno, y más aún con el Director general del trabajo, en ese entonces Nicolás Casís.

Sin embargo y a pesar de estos antecedentes los sindicalistas junto a Lenin Rosero, determinaron tomarse las instalaciones de la empresa el 19 de diciembre de 1974. En ese día Manuel Caiza usaba un saco de lana rojo y un pantalón color caqui y la misma ropa de casualidad usaba Luis Pachacama, todos los trabajadores internamente sabían que Fuad Alberto Dassum andaba tras la cabeza de Caiza, por ese motivo los compañeros sindicalistas generaron la idea de cuidar a su líder, incluso el mismo abogado Rosero, acudió ese día a las afueras de las instalaciones de la fábrica en una calle aledaña, se quedó en su auto observando los sucesos. Fue así que los obreros tomaron el control de la fábrica, Rosero (2018) contó que él, se aprestaba a ingresar a las instalaciones porque esta, ya se encontraba en manos de los huelguistas, pero de sorpresa llegó la policía, cuando esta ingresó e inició a violentar a los obreros, Lenin Rosero decidió no entrar pues al parecer la orden de captura era para Caiza y para él.

En ese momento se inició un episodio violento, se escuchaba el lanzamiento de bombas lacrimógenas y disparos, adentro Manuel Caiza salió por donde habían planificado escapar en caso de que estos sucesos se dieran, el obrero trepó una pared con la ayuda de sus compañeros y logró escaparse, salió a la calle y fue a buscar a Rosero, porque el punto de encuentro estuvo también planificado. Adentro Pachacama quiso hacer lo mismo que Caiza, empezó a trepar la pared y como tenían la idea de que era Manuel Caiza, le dispararon y le mataron.

Frente a ese hecho el Dr. Lenin Rosero fue hasta la dirección del trabajo a reclamar por la muerte de un trabajador y a exigir que se produzca una elección interna entre el sindicato y el comité de empresa, para definir la firma del contrato colectivo. El momento que él estuvo

en la dirección del trabajo, llegaron miembros de la policía a detenerle, pero para entonces, Rosero ya había comunicado a su familia lo que estaba sucediendo, su mujer llamó a un pariente con grado militar que trabajaba en inteligencia del ejército, el cual llegó al ministerio del trabajo y sacó del brazo a Rosero, diciéndole que se subiera al auto y se fuera.

Al pasar los días el mismo Rosero, (2018) afirmó que cometió un grave error, porque dejó pasar más de 8 días para las elecciones pues tuvo presiones por parte de Nicolás Casis director general del trabajo, el mismo que le impidió realizar rápidamente las elecciones. En esos 8 días Dassum se dedicó con los empleados de su confianza a recorrer las casas de los sindicalistas, amenazándoles, ofreciéndoles prebendas, terrenos y préstamos, con el único fin de que no, firmaran por el sindicato. Posteriormente se llevaron a cabo las elecciones, las cuales se realizaron en una casa de los menores Isidro Guerrero, en donde le negaron la entrada al Dr. Rosero, la votación era secreta para definir a quién querían pertenecer los obreros, si bien al comité de empresa o al sindicato. Lenin Rosero en su entrevista afirmó que él, estaba seguro de la ganancia, pues contaba con un número considerable de miembros, las votaciones se llevaron a cabo todo el día y los resultados fueron los siguientes: El sindicato con 190 votantes y el comité de empresa con 230. Cómo se explica ese suceso?, sin duda alguna los obreros fueron amenazados con quedarse sin trabajo, les compraron a base de chantajes y les reviraron hacia el apoyo del patrón, seguido de este hecho se dio la firma del primer contrato colectivo en manos del comité de empresa. Para Rosero (2018) ese contrato colectivo fue nefasto, pues se vio una vez más plasmada la voluntad de Fuad Alberto Dassum.

Mientras este contrato colectivo se imprimía, los sindicalistas junto a Lenin Rosero enterraron con todos los honores a Luis Pachacama en Sangolquí, a causa de esto se hizo una gran manifestación a la que asistió el movimiento obrero que se estaba re-estructurando, hubo confianza y fe, por esa razón todos los sindicalistas cantaban que: *La sangre del obrero no iba a quedar impune*. Manuel Caiza fue expulsado de la empresa junto a otros dirigentes, el número de destituidos de la fábrica, fue de 26 trabajadores, pues las represalias infundieron temor entre los demás sindicalistas, algunos se mantuvieron dentro de la fábrica, muchos de ellos dejaron la militancia y otros bajaron su perfil de lucha, todo esto lleva a la conclusión de que fue un momento de represión y de silencio que culminó con la lucha del movimiento sindical. No obstante el sindicato se mantuvo hasta 1998, este formó parte de la Unión General de Trabajadores del Ecuador y contó con un representante principal que fue parte

del sindicato de Lanafit, con el pasar de los años esta organización se terminó porque se quedó sin miembros puesto que los iban separando, sin embargo pese a ser relegados de sus puestos de trabajo por el patrón y muchas veces por sus compañeros, incluso violando las leyes fueron excluidos de los beneficios del contrato colectivo, estos obreros mantuvieron su conciencia y la lucha de clase por unos 15 años más.

Con el aporte realizado mediante el relato y la experiencia del Dr. Lenin Rosero abogado del sindicato, es importante amalgamar esta información con los documentos encontrados en la prensa nacional y a la vez, ligarla con la voz de algunos obreros que conocieron o vivieron dicha experiencia.

La huelga se suscitó el 19 de diciembre de 1974, las primeras noticias salieron el viernes 20, en las páginas de, El Comercio (1974) bajo el título de “*Policía desalojó a trabajadores de Lanafit, ayer*”. La prensa afirmó la existencia de veinte heridos el Gerente Fuad Alberto Dassum, expresó que un grupo de obreros se apoderó arbitrariamente de la fábrica, con una actitud totalmente ilegal, pues antes se rechazó un pliego de peticiones y no hubo notificación ni permiso para tomarse las instalaciones de la fábrica, por lo cual Dassum, pidió ayuda de los gendarmes.

Mediante declaraciones de Fausto Díaz ciudadano que estuvo gestionando una libreta militar, se conoce que un superior dio la orden a la voz de “conscriptos armarse”, y que estos salieron hacia la Avenida 6 de diciembre, donde funcionaba la planta Gerencial de Textilana – Lanafit y gran parte de la fábrica. En el transcurso de los incidentes cayó herido un soldado de la Primera Zona Militar y un obrero de la fábrica Cobitex, Manuel Ñacato, el mismo que salía de su trabajo ajeno a los hechos.

Hubo mutuas inculpaciones entre la policía y los trabajadores de Lanafit, sobre el uso de armas de fuego. Representantes de los trabajadores negaron la versión, señalando que, de haber sido cierta “se hubiese producido una carnicería” (El Comercio, 1974, pág. 16)

El hecho se suscitó desde las siete de la mañana, el gerente de la fábrica afirmó que un grupo de obreros del sindicato de Lanafit, sin ningún permiso se apoderaron de las instalaciones, bloqueando la puerta de entrada a la fábrica Lanafit y también de Textilana, la misma que no tenía nada que ver en el asunto, impidiendo de esta manera, el acceso de los obreros a sus puestos de trabajo. Para Dassum el hecho estuvo fuera de toda acción legal, pues este incidente se dio en respuesta al rechazo por parte de las autoridades del trabajo al pliego de peticiones que fue presentado y exigido por el sindicato. Indicó que hasta la fábrica fueron

autoridades del trabajo, para dialogar con los miembros del sindicato con el fin de que, remuevan su indebida actitud, pero esta acción no logró nada. Por esa razón se pidió el resguardo policial la misma que fue concedida por las autoridades respectivas con el permiso del Ministerio de Trabajo.

En la fábrica Lanafit no existía ningún problema laboral; la empresa cumple a cabalidad el contrato colectivo suscrito con el comité de empresa que es el que representa a la mayoría de los trabajadores. (Dassum, 1974, pág. 16)

En este suceso el intendente de policía, Dr. Rubén Chávez del Poso, aseguró que operó dentro de los parámetros de la ley, él explicó que la Inspección del Trabajo de Pichincha certificó que el pliego de peticiones presentado por el sindicato de la fábrica fue rechazado y archivado por orden del inspector del trabajo. Por el contrario, los obreros que fueron parte de los sucesos, denunciaron que durante el desalojo violento, fueron unos 25 obreros los que resultaron heridos. Ellos señalaron que se vieron en el caso de declararse en huelga, ante la actitud provocativa de Dassum, el empleador, el mismo que despidió a cinco obreros, estos despidos intempestivos fueron considerados ilegales, pero nunca arremetieron contra esta clase de atropellos por parte del dueño de la fábrica, afirmaron los obreros.

En estos acontecimientos, doce obreros afirmaron de sus múltiples heridas en el cuerpo y la situación sobre todo de su compañero Luis Alfredo Pachacama, el cual fue herido por una bala en el pecho. La seguridad en la fábrica fue derribada y en los exteriores los gases lacrimógenos y disparos fomentaron la violencia entre los obreros y la policía.

Al día siguiente se confirmó la muerte de Luis Alfredo Pachacama, El Comercio (1974, pág. 16) mediante el titular “*El presidente ordena investigar los sucesos cruentos de Lanafit*”, el General Rodríguez Lara ordenó con los sucesos ocurridos, se esclarezca la verdad y se sancione a los culpables, mediante una investigación, tanto al sector patronal, laboral, y a la fuerza pública. Para el comandante general de Policía Hernán Mera la muerte del obrero fue culpa del general Rubén Chávez, lo culpó de ligereza en sus actos al no haber consultado al Ministro de Gobierno.

En este proceso se ve el apoyo de las organizaciones clasistas los mismos que enviaron comunicados a la prensa en respaldo al sindicato de Lanafit y en rechazo a la violencia. Sin embargo, la policía aseguró que usaron únicamente toletes, sables y gases para ahuyentar a los obreros, más no armas, por esa razón denunciaron que los disparos salieron de los obreros mismo.

Sin embargo, en el *El Comercio* (1974, pág. 23) con el titular, “*La CEDOC y las Federaciones profesionales. Al pueblo ecuatoriano*”. Respaldaron a los obreros que fueron arremetidos en la fábrica Lanafit, este brutal desalojo de los compañeros es un intento del Gobierno por esconder a fuerzas que solo siembran el caos y el miedo a la clase trabajadora del país. Por estos motivos la CEDOC sus trabajadores y, afiliados promueven la unidad para la lucha de la libertad y la democracia y también los pedidos de salarios y reformas, pues estos son problemas que preocupan al país a la gente obrera, a la del campo y de la ciudad. En este artículo firmaron representantes de las Centrales Sindicales y Federaciones de trabajadores, como la Federación Nacional Textil. La UNE, también envió un comunicado en *El Comercio* (1974, pág. 40) donde los educadores del Ecuador con mucha indignación por lo sucedido en Lanafit, acusan a Fuad Alberto Dassum como el principal responsable de los hechos, pues aseguraron que los sueldos que paga a sus obreros, fueron una miseria, divide a los obreros, y se niega a leer el pliego de peticiones despidiendo a los obreros que reclaman sus justos derechos. Por estas razones y más la UNE exigió al Presidente, General Rodríguez Lara, que se tramite el pliego de peticiones del Sindicato Lanafit, que se destituya al intendente de policía y se sancione a los responsables de los hechos, a este comunicado firmó el Presidente de la UNE, Horacio Tinajero.

Pero en este proceso a su vez, ya existía el Comité de Empresa de Textilana y Lanafit, los mismos que apoyaron sobre manera al señor Fuad Alberto Dassum, y desmintieron algunos de los sucesos, incluso enviaron un comunicado con lo resuelto en la Asamblea extraordinaria de los trabajadores de dicha organización obrera. Este comunicado se pudo apreciar en *El Comercio* (1974, pág. 21) en donde los obreros de esta organización, expresaron una sorpresa por la actitud del Sindicato que sin ninguna disposición legal se tomó atribuciones que no fueron las correctas. Así también el afán de protestar en contra del sindicato que solo quiere sembrar caos y problemas, por esa razón defendieron a la organización de trabajadores del Comité de Empresa, por estar regida en la Ley y en los estatutos del Ministerio de Trabajo, así como también respaldar el cumplimiento del Contrato Colectivo y el debido respeto y cumplimiento de las leyes vigentes en el mismo, reconocer que solo el Comité de Empresa es legal para intervenir en la suscripción del Contrato Colectivo en cualquier disturbio que se pueda dar, desenmascarar las maniobras del sindicato y protestar contra los insultos, agresiones mediante hojas volantes sin firma que sin duda son de la organización sindical, y el ítem más destacado, apoyar al señor Gerente Fuad Alberto Dassum en sus decisiones en cuanto a los procesos laborales.

En este punto el análisis se vuelve más interesante pues con referencia a los sucesos llevados a cabo en la fábrica Lanafit, obreros que estuvieron en el lugar explicaron cómo se dieron los acontecimientos, es en este punto donde la tradición oral toma un fuerte papel. La obrera Martha Quishpe recuerda que el día de la huelga, los obreros que conformaron el sindicato se colmaron en la entrada principal y prohibieron el paso de los demás obreros de Vonelán, Morlán, Textilana, y cierta sección de Lanafit. Con la llegada de la policía, se dio un enfrentamiento entre sindicalistas y policías, a lo cual Luis Alfredo Pachacama resbaló, y se cayó de cabeza, muriendo de manera instantánea. (Carrillo, Quishpe, & Garcés, 2017)

El proceso de investigación pasó a medida que el año 1974 terminó, ya para inicios, de 1975 Fuad Dassum, decidió despedir a varios obreros, sobre todo los sindicalistas, por esa razón, El Comercio (1975, pág. 3) dio a conocer que la empresa Lanafit decidió expulsar a 26 obreros con la finalidad de velar por la tranquilidad del resto de sus trabajadores, siendo esta una garantía para 660 obreros que aún quedaron en sus puestos de trabajo en Lanafit, y 550 de la Industrial Textilana. Las medidas adoptadas por la Gerencia fueron bajo las legales, en cuanto a indemnizaciones, con el fin de que las actividades sigan su rumbo normal. Ante estos despidos las centrales sindicales del país emprendieron marchas en rechazo a las disposiciones de Dassum.

Con los acontecimientos de la Huelga Sindicalista en Textilana- Lanafit, es importante analiza también al Comité de Empresa creado en 1972 con el fin de respaldar los derechos y peticiones de los obreros mediante una buena relación con su patrono. Por esa razón en los acontecimientos de la huelga, el Comité de Empresas mediante una sesión general, acotaron las obreras Carrillo, Quishpe, & Garcés (2017) fueron los funcionarios del Ministerio de Trabajo los que se acercaron a las instalaciones de la Fábrica y preguntaron uno por uno, a cada obrero, a favor de quien estaban, del Sindicato o del Comité de Empresas.

Sin embargo, este proceso llegó a su fin con una sesión general presidida por el Gerente General, funcionarios del Ministerio de Trabajo, obreros de Textilana, Morlán, Vonelán, Lanafit y empleados de la empresa, en dicha sesión, se llevó a votación la elección de la organización obrera que representaría de por vida a todo el grupo de trabajadores. Las votaciones se definieron sobre todo, por la, sección Confecciones que con un gran número de mujeres obreras, le dio la ganancia al Comité de Empresa.

En la prensa se puede analizar las firmas de respaldo por parte de la nueva organización obrera, El Comercio (1975) y los comunicados emitidos hacia los poderes públicos y a la

ciudadanía, en donde detallan que a su llegada de vacaciones por fin de año, desearon aclarar los hechos realizados por un grupo minoritario de obreros sindicalistas que fueron considerados, mal intencionados, mal aconsejados y violentos en contra de la Ley para la obtención de los beneficios laborales, fueron auspiciados por quien fue su defensor Dr. Lenin Rosero. Ante no verse conformes con los disturbios, desearon generar un enfrentamiento entre Sindicato y Comité de Empresas en donde el obrero Luis Pachacama murió, del mismo modo los dirigentes y seguidores del Comité de Empresa, resaltaron la idea de que la muerte fue provocada por el mismo grupo sindicalista para así prolongar el conflicto, que según ellos no tuvo razón de ser. Posteriormente dirigentes, obreros y empleados, fueron amenazados sin contar con la absoluta tranquilidad para ejercer sus labores, por ese motivo solicitaron seguridad a los poderes públicos para solucionar cualquier conflicto por medio del respeto y el entendimiento mutuo tratado en el Código de Trabajo. Firmaron varios obreros dirigentes del Comité de Empresa, bajo el lema de: Unidad, Justicia y Trabajo, en ese entonces, bajo la dirigencia de Luis Vargas, maestro de corte y confección del área Confecciones. Fue así que se plasmó el respaldo hacía el señor Fuad Alberto Dassum, con la firma de cada uno de los obreros de Textilana y de Lanafit de todas las secciones que fueron mayoría y que decidieron ser parte de la organización patronal, no cabe duda que en este proceso de conformación y fuerza del Comité de Empresa y sus obreros, se ve reflejado el concepto de paternalismo analizado en la obra *Casa Grande y Senzala*, 2010. El mismo que reflejó un entorno conformado por diversas características de orden social y cultural, como por ejemplo; La cuestión racial, el género, los valores culturales y religiosos, estos sumidos a la convivencia de un grupo social, en este caso los obreros textiles, los cuales fueron “protegidos” por su patrón, el que reflejo el concepto de ethos paternalista , pues el patrón para evitar otros inconvenientes como el de la huelga, les otorgaba los pedidos sobre todo de fiestas, bonos, vacaciones entre otros expedidos por el contrato colectivo. Pero las relaciones y los malos tratos hacia los obreros no se acabaron por parte de los jefes de sección y empleados, se puede afirmar que hasta la actualidad, todavía persisten.

Para concluir, estos episodios conllevan a pensar que esta fue una de las luchas más importantes y decisivas, emprendida por parte del movimiento sindical en el Ecuador, a estas acciones se sumó el apoyo de las demás centrales sindicales del país, surgió un respaldo popular por parte de la FEUE, CTE entro otros sindicatos, lo cual demuestra que hubo un sentimiento de solidaridad muy importante, sin embargo la represión política impidió las huelgas por parte de los sectores sociales. Así también la posición de las centrales sindicales

con el comité de empresa no fue buena, pues no existió una relación de clase, por el contrario, fue una pugna puesto que se le veía al comité de empresa como el empleador y al sindicato como el sector que luchaba por los logros en las mejoras laborales.

Y por último y no menos importante, después de los hechos suscitados en la huelga, se silenció la voz de los obreros, lo cual se puede explicar mediante la entrevista con Lenin Rosero y los aportes de prensa, como un momento de miedo y represión, pues las medidas adoptadas por Dassum hacia los obreros expulsados hicieron que la mayoría de sindicalistas bajen la guardia o se vayan alejando de a poco de la fábrica, sobre todo por el poder que el patrón tuvo en las decisiones laborales, sin embargo este sindicato se mantuvo por la conciencia de clase la misma que fue forjada con la lucha y la experiencia de sus obreros.

10.3 El Comité de Empresa, la organización representante de los obreros en Textilana-Lanafit.

Después de los incidentes ocurridos por la organización Sindical, se otorgó definitivamente el cargo de la resolución de conflictos y relación con el patrono, a la organización de obreros fundada en Textilana – Lanafit, en 1972. A pesar de ello, resulta importante comprender mediante qué ley se aprobó el Régimen de Comité de Empresa.

La Doctora en Jurisprudencia Escobar K. (2009) explicó que la resolución de la creación de un Comité de Empresa, fue aprobada por el Código de Trabajo. En el artículo 459.- el cual avaló que en toda empresa, que cuente con treinta o más trabajadores, podrá organizar un Comité de empresa, el cual cumpla con las siguientes disposiciones:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;
2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;
3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;
4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,
5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5to. Del Art. 447 de este Código. (Escobar K. , 2009)

Para llevarse a cabo la integración del comité de empresa, según el artículo 460 del código laboral, los trabajadores sin distinción y que estuvieran sujetos a los estatutos tendrían derecho a la conformación del mismo. Y una vez conformado el comité deberían cumplir ciertas funciones expedidas en el artículo 461. Estas fueron las siguientes:

1. Celebrar contratos colectivos;
2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;
3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;
4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;
5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,
6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos. (Escobar K. , 2009)

Una vez elegida la directiva, estos dirigentes deberán cumplir con ciertas obligaciones que el artículo 462 prescribe:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.
- Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;
2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;
 3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;
 4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;
 5. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión; y,
 6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente. (Escobar K. , 2009)

En caso que la directiva no cumpla con sus funciones y obligaciones, está podrá ser renovada total o parcialmente por la decisión de una asamblea general conformada por trabajadores. Tampoco es causa de suspensión del comité de empresa el hecho de que el número de miembros fuera inferior al fijado por el primer artículo del código de trabajo. Así como también, no se disolverá el comité de empresa si sus miembros quedan menos del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa. Y si los actos o contratos del empleador fraccionasen la empresa, pero la consecuencia de dicho acto los trabajadores deberán dividirse en grupos menores a treinta, pero no serán motivo de suspensión de la organización. En cuanto a las relaciones de los trabajadores con el empleador, este será un tema tratado

por el reglamento general. Estos puntos fueron plasmados por los artículos: 463, 463, 465,466.

Con la fuerza y la ganancia que obtuvo el Comité de Empresa, en Textilana – Lanafit, el 30 de julio de 1975, se llevó a cabo la firma del primer Contrato Colectivo, con el objetivo de que las partes contratantes, tanto obreros como Gerente General, resuelvan de mejor manera los asuntos originados dentro de la fábrica, manteniendo un ambiente propicio de cordialidad en base a las medidas adecuadas para el ambiente laboral. Por esa razón:

Comparecen en la ciudad de Quito, a siete de julio de mil novecientos setenta y cinco, ante el señor Director General de Trabajo Dr. Juan Peribonio B, y Secretario General que certifica, por una parte el Sr. Fuad Alberto Dassum Armendáriz, en su calidad de Gerente de la Fábrica “Industrial Textilana” y por otra el Comité de Empresa de trabajadores de la Fca. “Industrial Textilana”, representado por su Secretario General, y los demás miembros de la directiva, cuyos nombres y funciones constan al final de este Contrato. (Industrial Textilana, 1975, pág. 1)

La creación de este Contrato tuvo la finalidad de ser el instrumento de regulación de las relaciones entre los contratantes, de todos los trabajadores de la empresa, afiliados o no al Comité de Empresa, sean empleados u obreros, estas regulaciones fueron incorporadas a los contratos individuales de trabajo. Del régimen contractual colectivo se excluyó al Gerente General, los trabajadores a prueba, los que trabajaron por una sola vez o por ciertas obras o trabajadores de naturaleza extraordinaria y los aprendices. De esta manera la empresa reconoció solo al Comité como la única organización representativa de todos los trabajadores y solo mediante esta la Empresa tratará los asuntos relacionados a la aplicación o interpretación de las disposiciones del Contrato. La empresa designó solo al Gerente o a la persona que lo sustituya como único representante para todos los efectos del Contrato Colectivo, así como también de los individuales. Y como representantes de los obreros a los dirigentes que fueron elegidos en asamblea a presencia de todos los trabajadores de la fábrica.

El plazo de vigencia del Contrato Colectivo es de dos años, a partir del primero de julio de 1975. El Comité de Empresas declaró que el número de miembros fue 340 y la empresa declaró que el número fue de 460.

Los artículos del Contrato Colectivo si bien beneficiaron y otorgaron los derechos de ley a los obreros, son un sinónimo de paternalismo, pues el patrón al ofrecer arreglo en el horario de trabajo, salarios y actividad social pretendió hacer que sus obreros no vuelvan a cometer

los altercados anteriores, como el de la huelga, y así mantener un ambiente de tranquilidad que no afecte a su entorno laboral y a su fábrica.

Los artículos 9,10 y 11, trataron los temas de horarios de trabajo, en dónde se definió a la jornada máxima de trabajo semanal en 44 horas divididas en 5 jornadas de 8 horas, y los días sábado de 4 horas diarias, hubo lugar al trabajo de horas suplementarias por orden escrita del Gerente, estos debieron ser abonados con los recargos previstos por la ley, es decir el pago de las respectivas horas extras. A este Contrato Colectivo, los contratantes unieron el Reglamento Interno de Trabajo, el horario de trabajo y la distribución de turno que fueron aprobados por el Ministerio de Trabajo, estos se exhibieron en un lugar visible para que todos conocieran, sobre todo que el turno de la velada terminaría a las 5 de la mañana.

En cuanto a la remuneración la Industrial Textilana (1975) decidió aumentar a todos los obreros y empleados, el valor de 8 sucres diarios y a partir del primero de julio de año 1976 el valor de 10 sucres, siempre y cuando no haya un decreto de aumento salarial o bonificación empresarial, caso contrario el aumento de 10 sucres se tomará en cuenta para abonar los decretos sociales que se fijaran en el segundo año de vigencia del Contrato Colectivo.

Siguiendo con el tema de remuneración, los artículos 12, 13, 14,15 y 16. La Empresa revisó los salarios de obreros de acuerdo a las labores que cada uno desempeña, su capacidad de producción eficiencia y antigüedad, y la dividió en la siguiente escala: Un sucre diario de aumento al obrero que tenga de uno a cinco años, dos sucres diarios a obreros de más de cinco hasta diez años de servicio, tres sucres diarios, de más de quince años, en adelante. La empresa será la única encargada de los descuentos legales, y por ningún otro motivo permitirá deducciones de otros conceptos. Y por ninguna causa se suspenderá el pago de sueldos y salarios,

Los artículos que estuvieron ligados a los temas de vacaciones, permisos y licencias, fueron uno de los más peleados y pedidos por los obreros, en donde se plasmó que los trabajadores tuvieron derecho a sus vacaciones anuales con arreglo al Código de Trabajo, lo que no pudieron hacer es tomar vacaciones en partes, sino solo en días seguidos sin interrupciones, de descanso obligatorio con remuneración paga lo determinado por la Ley. En cuanto a temas por enfermedades la licencia será para el trabajador afectado siempre que presente un certificado médico conferido únicamente por el Instituto ecuatoriano de seguridad social. En

caso que algún trabajador contrajera matrimonio, la fábrica le otorgará ocho días de vacación con remuneración paga y 1.000.00 de ayuda.

Otro de los beneficios fue el subsidio familiar, la Industrial Textilana (1975) otorgó a los trabajadores afiliados, o no afiliados al Comité de Empresa el beneficio de subsidio familiar a razón de cuarenta sucres mensuales por cada hijo menos de 18 años que viva bajo la dependencia del trabajado, reconociendo el derecho a cuatro cargas. Para lo cual el trabajador debió presentar la documentación pertinente la misma que pruebe las calidades y derechos de los beneficiarios.

En cuanto al aspecto social, estos beneficios adicionales contaron con once artículos los mismos que se refirieron al aniversario de la fábrica, donde la empresa concedió en el mes de septiembre de cada año a todos los trabajadores una bonificación de cien sucres por cada persona. En lo que respecta a los refrigerios para los obreros, la empresa se dedicó y comprometió adoptar las medidas necesarias para garantizar un buen refrigerio, sobre todo en la mejora de la calidad del pan. Todos los trabajadores por beneficio de la empresa, obtendrán el servicio de transporte unificando las unidades que ya existían con las de Lanafit, consiguiendo de esta manera un control más efectivo.

Los obreros por medio de la empresa y sus dirigentes, fueron dotados de ternos para su labor cotidiana, dos pantalones y dos camisas de tela poliéster, dacrón para los hombres seis yardas para las mujeres, más ciento cincuenta sucres, como aporte a la confección de sus dos delantales, su ropa de trabajo que fue entregada anualmente.

Con ocasión a las fechas especiales, como el día del trabajador, la Empresa se ofreció en entregar al Comité de Empresa la suma de setenta y cinco mil sucres anuales, destinados para el paseo, fiestas, actos sociales, artísticos y culturales para todos los obreros y empleados de la fábrica. El comité recibió el 100 % de multas retenidas destinando a un fondo para obras sociales a favor de los obreros. En caso que algún familiar, sea padre, madre, conyugue e hijos del trabajador falleciera, la Gerencia a su criterio concedía una ayuda económica y facilitaba el permiso correspondiente.

En cuanto a las condiciones de higiene en todas las secciones de la fábrica, fue asunto de la Gerencia comprometerse en mejorar el aspecto de los lavabos y baños para el uso de sus obreros. Así como también implementó el uso de botiquines de primeros auxilios a fin de atender posibles accidentes dentro de las áreas de trabajo. Los trabajadores pudieron acceder a la adquisición de telas una vez a la semana mediante cupos con un diez por ciento de

descuento en la compra a contado. De igual manera los trabajadores que desearon perfeccionar sus labores fueron apoyados para asistan a cursos o capacitaciones.

Pero sin duda el tema más importante que trató el Contrato Colectivo junto a sus contratantes, fue el de índole disciplinaria, pues estaba en sus manos por pedido de su patrón, que el hecho suscitado el año anterior, no se volviera a dar. Por esa razón las normas de disciplina se manejaron de la siguiente manera: El Comité de Empresa fue designado como el único organismo que velará porque todos los trabajadores cumplan sus labores. Así como también, todos los trabajadores sin excepción alguna tuvieron que acatar las prohibiciones y normas de disciplina que contaron en el Código de Trabajo y las previstas por el Contrato Colectivo.

De acuerdo al artículo 35, los trabajadores que de una u otra manera cometieran alguna falta de las que se enumerará a continuación deberán regirse a diferentes sanciones:

- I. Ausentarse injustificadamente del trabajo, durante las horas de labor.
- II. Presentarse al lugar de trabajo en estado de embriaguez, o portando armas de fuego; Introducir o distribuir estupefacientes, en cuyos casos no será admitido en el trabajo, y su ausencia se considerará como injustificada.
- III. Comete hurtos, robos dentro de la empresa, o inmoralidades suficientemente comprobadas.
- IV. Incumplir las órdenes o instrucciones recibidas por escrito, impartidas por el Gerente o sus representantes, para la realización de determinado trabajo.
- V. Usar indebidamente y sin autorización, materiales pertenecientes a la empresa.
- VI. Actuar con negligencia, debidamente comprobada en el trabajo, a realizarse.
- VII. Cometer fraudes o irregularidades al timbrar las tarjetas de asistencia, tanto las propias como la de otros compañeros de trabajo, en las horas de entrada y salida.
- VIII. Proferir injurias graves a las autoridades de la empresa, a sus conyugues, ascendientes o descendientes.
- IX. No informar, de inmediato, sobre accidentes de trabajo, daños o lesiones sufridas en el trabajo, tanto en las personas de los trabajadores como en los equipos: O, desobedecer las instrucciones relativas a la seguridad e higiene industrial.
- X. Dormirse en el lugar de trabajo, mientras desempeña sus labores.
- XI. Faltar injustificadamente a la realización de trabajos especiales ordenaos por la empresa.
- XII. Aprovechar del cargo que ocupa en la Empresa para lucrar, o satisfacer fines personales, por sí o por interpuesta persona. (Industrial Textilana, 1975, pág. 5)

En cuanto a las sanciones, se midió las faltas desde las que fueron consideradas como leves hasta las más graves a continuación en un cuadro se expondrá cada de una de las faltas anteriormente citadas, junto al rango de gravedad y el número de veces que los trabajadores tuvieron para infringir las sanciones.

FALTA	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
I	A	B	C	D
II	B	C	D	*
III	D	*	*	*
IV	A	B	C	D
V	B	C	D	*
VI	A	B	C	D
VII	A	B	C	D
VIII	D	*	*	*
IX	A	B	C	D
X	B	C	D	*
XI	B	C	D	*
XII	D	*	*	*

Ilustración 5 Tabla de faltas

Fuente: Autora.

Significado de las faltas:

A.- Amonestación

B.- Multa del 5% de la remuneración mensual

C.- Multa del 10% de la remuneración mensual

D.- Terminación del Contrato, previo visto bueno.

* No se estipula dos sanciones por una misma falta.

Pero para tratar las faltas y designar cada sanción fue el Comité de Justicia el encargado de solucionar los acontecimientos, este comité debió integrarse por dos representantes de la empresa y dos del comité de empresa. Las obligaciones más relevantes fueron: La formulación de un reglamento para la resolución de las quejas y pedidos, tanto individuales como colectivos, en un plazo máximo de sesenta días, contando desde la fecha de creación del Primer Contrato Colectivo. Fue deber de este comité, interpretar las disposiciones, así como también recomendaciones para su mejor en la aplicación y cumplimiento de lo impuesto en el contrato.

Pero mayor énfasis se dio, a la preocupación de mantener buenas relaciones y un buen entendimiento entre el patrón y los obreros, para lo plasmaron por todos los medios el conocimiento de los derechos y obligaciones de las dos partes contratantes. Por esa razón solicitaron que los trabajadores amparados por estas leyes, fomentaran mayor interés común al éxito económico, a base de una mayor producción y de la responsabilidad y eficacia en sus labores. Plasmando en su trabajo la disciplina y el orden para acatar las disposiciones

reglamentarias y las órdenes impartidas. Por lo que fue deber del Comité de Empresa ayudar por todos los medios para el alcance de los compromisos adquiridos entre los contratantes.

La fábrica reconoció al Comité el derecho de realizar propagandas internas, en murales, volantes, etc. y que será totalmente clasista con absoluta exclusión de temas políticos religiosos. Así como también la empresa tuvo la obligación, de hacer conocer por todos los medios el contenido de cada Contrato Colectivo, a todos los obreros y empleados. Si por una u otra situación se generaran quejas y reclamos para incluir en el contrato colectivo, se dará a conocer mediante la presentación por escrito del caso a sugerir o a reclamar, directamente a la Gerencia la misma que tuvo la obligación de resolver los asuntos en un lapso de quince días, y en caso que no hubiera acuerdo, el caso será llevado a las autoridades del Ministerio de Trabajo.

Las dos partes acordaron que no se podrá promover ningún conflicto colectivo, huelga, paros etc. Sin antes haber agotado el trámite de reclamo establecido en el contrato, del mismo modo el Comité de empresa se comprometió a no respaldar ningún reclamo individual o grupal sin haberse observado el trámite legal.

El Contrato Colectivo fue aceptado y firmado por las partes contratantes de conformidad con las respectivas regulaciones que formaron parte del documento de la (Industrial Textilana, 1975) por lo que firmaron; El Director General del Trabajo, Dr., Juan Peribonio, el Gerente Fuad Alberto Dassum, el Secretario General Saúl Flores, Secretario de Actas y comunicación Arturo Armas, Secretaria de finanzas Lupe Torres, Secretario de Defensa Jurídica Juan Gualotuña, Secretario de Deportes Carlos Suntaxi, Secretario de organización y disciplina Alberto Ñacato, y la Secretaria de Asuntos Sociales Gloria Silva.

A partir de la celebración del primer Contrato Colectivo en 1975, cada dos años se ha ido modificando parcial o totalmente los artículos previstos en el Contrato, siendo este fijado en presencia de las partes contratantes, Sin embargo, el último celebrado, es el del año en curso, que tiene una vigencia desde 2017 hasta el 2019, teniendo como total hasta la actualidad, la promulgación de veinte y dos Contratos Colectivos de trabajo.

Por este motivo resulta indispensable, validar lo analizado en las fuentes primarias, con la tradición oral, de este modo el criterio de uno de los Dirigentes más fuertes que ha tenido y tiene el Comité de Empresa es un aporte sustancial para la comprensión de dicha organización obrera. Para el licenciado Sarzosa (2017) a sus 54 años de edad, con 30 años de aporte al trabajo en la rama de mecánico industrial y sobre todo con 15 años de liderazgo

dentro del Comité de Empresa, donde siempre buscó y busca trabajar por los más necesitados, defendiendo a los trabajadores porque él también se consideró parte de ellos. Para Segundo Sarzosa, este Comité se creó con la finalidad de que los obreros tuvieran sus derechos y obligaciones, y que estas a su vez fueran respetadas y respaldadas por el espacio patronal, desarrollando de esta manera una relación adecuada entre patrono-obrero.

Para el dirigente es indispensable contar con varias características que permitan representar y ser la voz de los obreros, pues para ser dirigente fue importante el trabajo a beneficio de los compañeros obreros, defendiendo sus derechos e impulsando sus deberes, con honestidad, sinceridad, honradez y lealtad a su patrón, siendo este otro indicio del paternalismo que los obreros atravesaron y lo siguen haciendo dentro de Textilana-Lanafit. Por esta razón las relaciones con el patrono Fuad Alberto Dassum, fueron y son las mejores, según el dirigente:

Ha sido una excelente relación porque siempre habido dialogo, siempre hemos tenido una estabilidad económica laboral, y más que todo, los contratos colectivos que hemos negociado, todos se han cumplido, en todo por ese lado ningún problema, talvez algún retraso en algún artículo, pero ha sido más por cuestión de ventas de ahí el resto no, todo excelente. (Sarzosa, 2017)

Segundo Sarzosa explicó la conformación del Comité de Empresa, este se compuso de siete dirigentes principales y siete suplentes, entre los dirigentes esta la cabeza, que es el Secretario general, seguido del Secretario de finanzas, el Secretario de organización y disciplina, Secretario de actas y comunicaciones, Secretario de deportes, Secretario de asuntos jurídicos y el Secretario de asuntos sociales, esas son las principales secretarías y cada uno de los representantes se encarga de trabajar por la mejora de condiciones para cada uno de sus compañeros obreros.

Para el Dirigente uno de los artículos más importantes y por el que han luchado con mayor intensidad, fue el de conseguir uniformes y prendas de trabajo según las áreas que cada obrero desempeñe, poniendo total atención a las áreas con mayor riesgo, como lo es, tintorería, la misma que cuenta con calzado especial y con las normas de seguridad laboral, En cuanto al ámbito social, el paseo anual, es un artículo indispensable para los trabajadores, pues es una de las maneras que tiene el trabajador, para salir de su ambiente de trabajo. Por esa razón, la empresa se encarga de dar el transporte, la alimentación, vivienda y cuatro días de vacaciones al lugar a donde el comité de empresa haya decidido. Así también tienen la celebración del día del obrero textil, el aniversario de creación de la fábrica y el día de la

familia, todos estos actos sociales con remuneración económica, para la realización de alguna fiesta o reunión de los obreros y empleados.

Otro beneficio logrado por los nuevos dirigentes, fue el aguinaldo navideño. Textilana-Lanafit según Sarzosa (2017) fue una de las pocas empresas fabriles que ofreció un buen aguinaldo, el mismo que se compuso de; quintal de arroz, quintal de azúcar, seis litros de aceite, un pavo, jabones, telas y también un bono de 200 dólares a cada trabajador. Del mismo modo, la fiesta mayor que celebra la fábrica, fue y sigue siendo, la inauguración del campeonato de futbol interno, en donde se organizan bailes con orquesta en vivo, desfiles de equipos y comparsas, y el refrigerio como regalo para cada obrero y empleado. Este evento se ha organizado en uno de los mejores complejos deportivos de la ciudad.

Un artículo que fue aprobado y agregado al Contrato Colectivo, fue el de la medicina preventiva, la misma que, con la ayuda de dos doctores anexos al Seguro Social realizan exámenes para evitar las principales enfermedades ocasionadas por las labores cotidianas; Estas enfermedades principalmente, fueron los problemas de oído y de pulmones por la pelusa que aspiran al momento de trabajar, por esa razón los obreros fueron dotados de mascarillas, gafas, tampones, para la seguridad laboral y la conciencia sobre la salud. Ligado a este artículo los dirigentes consiguieron la creación de una fundación llamada “*María Aivas de Dassum*” con la finalidad de dar apoyo y ayuda a los compañeros obreros que hayan tenido tanto ellos como algún miembro de su familia, alguna enfermedad crónica, sobre todo para la dotación de medicina que no se encuentra en el seguro y muchas veces en el país.

Para la dirigencia, el lograr incrementar artículos como los expuestos últimamente, ha sido un logro en beneficio de los compañeros obreros, pues para llegar a estos acuerdos fue indispensable la relación ente patrono-obrero, mediante el diálogo y la negociación, muchas veces como afirmó Sarzosa (2017) tuvieron que ceder en sus postulaciones, pero en la mayoría de casos lucharon y ganaron por sus peticiones, sin que exista la necesidad de una huelga o enfrentamiento entre las dos partes contratantes.

11.- VIDA COTIDIANA, GÉNERO Y CONFLICTOS

Si bien, al interior de la fábrica el principal motor fue el trabajo, no se puede dejar de lado los valores sociales, culturales y religiosos que formaron parte del grupo de obreros de la Industrial Textilana. Los espacios de socialización y esparcimiento fueron muy comunes

dentro de la fábrica, sin embargo, estos aspectos festivos ya sean culturales o deportivos, fueron una estrategia paternalista por parte del empresario, pues al otorgar estas actividades los obreros consideraron a Fuad Alberto Dassum, como un “padre, bueno con sus obreros, sobre todo con las mujeres de la sección confecciones, consciente y piadoso con el esfuerzo del trabajador”. Gárces (2017) Estas acciones fueron motivo para que los obreros se aferraran y siempre encontraran un trato con el dueño de la fábrica.

Por ese motivo si a fiestas nos referimos, se puede citar las principales que fueron: La del Sagrado Corazón de Jesús que se celebra cada 20 de junio en la sección Confecciones, la sección Morlán, festeja a La virgen de las Mercedes, Tintorería a la Virgen Dolorosa, esto demuestra que cada una de las secciones contó con una imagen religiosa a la que cada año se le destinó una misa, baile y almuerzo, otorgado por el Comité de Empresa en conjunto con el dueño de la empresa. Otra fecha que se celebra, es el 24 de septiembre el día de las Mercedes, con motivo del aniversario de la fábrica, el 14 de marzo día del obrero textil, en donde los obreros obtienen un bono económico adicional.

Pero las dos reuniones sociales más destacadas y por la que los obreros esperan cada año con ansias, son: La inauguración de deportes del campeonato interno de la Fábrica, donde cada sección organiza un equipo de diferentes disciplinas deportivas, para la realización del desfile de presentación de equipos, se procede a la elección del equipo mejor uniformado, y de la madrina de deportes, seguido de un acto de carácter cultural, donde los mismos obreros organizan comparsas tradicionales y concursan entre sí, es importante destacar que la sección Confecciones siempre ha obtenido el premio por la organización de sus obreras, pues al ser la mayoría mujeres, se organizaron e interesaron por realizar un buen papel ante los ojos del señor Fuad Alberto Dassum, de sus compañeros obreros y de la gente que asiste a estos eventos. La comida también forma parte de este evento, un refrigerio dotado de bebidas alcohólicas fueron claves para amenizar la fiesta grupal, artistas, orquestas y bandas armonizan el espacio para que todos los obreros de las diferentes secciones, disfruten de esta fiesta y dejen de lado por un momento, las labores que realizan en la fábrica.

Para uno de los primeros dirigentes del Comité de Empresa, en su experiencia de secretario de deportes durante tres periodos, la lucha por conseguir un espacio para la interacción deportiva, fue algo complicado, sin embargo, el obrero comentó que:

Los mismos obreros con mi persona como representante, le pedimos al señor Dassum que nos diera un complejo para los actos deportivos, teníamos que andar mendigando por un lado, por otro, por Amaguaña, por Chaupitena, San Isidro del Inca, porque no

teníamos donde jugar. Y ahí le pedí de favor al Señor Dassum, como él tenía terrenos por arriba, por Monteserrín, entonces ahí hablamos y quedamos de acuerdo para que nos dé una cancha deportiva, el accedió que se haga un estadio a nombre de su esposa María Aivas de Dassum, hacíamos deporte, las novias de cada uno de los obreros que también eran obreras siempre apoyaron haciendo barras al equipo de cada sección. En ese espacio también hicimos fiestas por navidad, fin de año, eso sí, con buenos refrigerios. (Chica, 2017)

El paseo anual fue uno de los logros alcanzados por el Comité de Empresa, este paseo es decidido por una Asamblea General tanto de directivos como de obreros, donde se exponen opciones de diferentes lugares a elegir como destino de recreación, una vez seleccionado el lugar la Directiva con la ayuda económica del patrón, inician el contrato de los medios de transporte para todas las secciones, así como también la reserva del hospedaje y alimentación para cuatro días, teniendo como adicional un baile general la segunda noche del paseo, estas actividades son brindadas a los obreros y miembros de sus familias, como una alternativa a la distracción y la interacción colectiva, demostrando que el intercambio de valores formó parte de la vida del trabajador.

11.1 Las mujeres y su papel en La Industrial Textilana-Lanafit

Otro sistema de valores dentro de la fábrica fue la cuestión de género, pues al existir una gran mayoría de hombres la consolidación y el comportamiento femenino cambió el sentido tanto en el aspecto laboral como en el aspecto socio cultural. Textilana en sus inicios contó únicamente con obreros varones, pero, con la fundación de Lanafit y la sección Confecciones, se llevó a cabo una gran convocatoria del género femenino, las mismas que se desarrollaron sobre todo en la confección de prendas casuales y ocuparon el número máximo de obreras en la sección sacos y pantalones, su horario de trabajo fue de ocho horas laborales, sin veladas, mientras que sus compañeros hombres realizaron las actividades más fuertes como la utilización de la plancha a vapor donde finiquitaban los últimos detalles de las prendas fabricadas por sus compañeras. A comparación de otras secciones como en Textilana o Morlan donde la minoría fueron mujeres y se dedicaron sobre todo al trabajo de pulir hilos con turnos de velada y en las mismas condiciones que los obreros varones. El concepto de género, surge a partir de la presencia de las mujeres en los espacios públicos y las luchas sociales como lo aseguró López A. (2016, pág. 48), mediante su análisis, de la obra de *Gendering Labor History*, de Kessler-Harris, Alice. En donde se expone que el género es una condición que interpreta las nociones de clase, puesto que analiza las

diferencias sociales que no solo se dan por el lugar de trabajo y los medios de producción, sino que también por las actividades de hombres y mujeres en sus puestos de trabajo y en su hogar. La figura del género busca crear un aporte que contribuya y extienda, el estudio de la historia del movimiento obrero, al analizar las relaciones de género, los aspectos culturales y económicos.

Sin embargo, el estudio de género se limita a la sección confecciones, donde el principal trabajo de las obreras fue la realización de ropa casual tanto de hombre como de mujer, las obreras que desempeñaron sus labores, fueron consideradas maestras en corte y confección, pero al mismo tiempos, se caracterizaron por el aspecto cultural, pues al ser la gran mayoría mujeres, fueron las primeras organizadoras y participes de comparsas, juegos deportivos como el campeonato de vóley, y diferentes actos de integración con sus compañeros varones, los mismos con los cuales muchas de ellas contrajeron matrimonio y hasta la actualidad mantienen una familia.

Para las obreras Carrillo, Quishpe, & Garcés (2017), la sección Confecciones, siempre se caracterizó por la cantidad de mujeres, y por ese motivo fueron más organizadas y activas para los programas y bailes en donde también afluía el sentido maternal, pues al mismo tiempo repartían los refrigerios y siempre estuvieron pendientes de que no falte nada para todos sus compañeros obreros. Pero así también al momento de respaldar las luchas laborales como las situaciones del país se hicieron escuchar, la obrera Martha Quishpe, atesoró por muchos años una fotografía en donde los obreros, principalmente las mujeres de Confecciones salieron a respaldar al extinto presidente Jaime Roldós, a este hecho lo explicó de la siguiente manera:

Esta foto fue cuando el Ecuador estuvo en problemas con el Perú y salimos a respaldar a Jaime Roldós, porque el presidente Roldós tuvo siempre una buena amistad con el señor Dassum, ya que la señora Martha Bucaram era familia de la esposa del señor Dassum, y como hubo esa guerra, todas las obreras, salimos a apoyar al gobierno de Jaime Roldós por pedido del Señor Dassum. (Quishpe, 2017).

Las mujeres dentro de la fábrica siempre mantuvieron la unión tanto para su trabajo, o para las situaciones que atravesaba el país y que debieron de una u otra manera respaldar y acatar las órdenes de su patrón, al mismo que lo ven como un protector, un padre por su ayuda y comprensión, pero al mismo tiempo en las actividades que realizaban dentro de las horas de trabajo, fueron los inspectores de secciones los que castigaron las indisciplinas o los actos fuera lugar, por esta razón la obrera Dora Garcés, recordó una de las experiencias más divertidas que tuvieron como grupo de trabajo dentro de las instalaciones del taller textil.

Antes había mucha comunicación nadie de nosotras era chismosa, al contrario, ahora la gente dentro de la fábrica se gana con chismes a los jefes de sección. Yo recuerdo que una vez en vísperas de carnaval, trabajábamos horas extras porque teníamos unos pedidos a Guayaquil, y justo fue la época del corte de la luz que se iba de mañana y tarde, nosotras solo mujeres, jugando carnaval manchamos todos los pantalones, al otro día toco mandar a la química, nadie aviso quien fue, nos culpamos todas y todas pagamos lo que hicimos, así también como las sanciones que nos pusieron, pero nos dimos el gusto de jugar carnaval dentro de nuestro lugar de trabajo, pudimos distraernos de nuestras actividades. (Gárces, 2017)

A pesar de ello ser mujer obrera, no fue una situación fácil, sobre todo los permisos por maternidad, lactancia o enfermedades de cualquier índole, no fueron respetados por los jefes de secciones, algunas obreras rogaban por sus permisos y otras los hacían respetar sobre todo aquellas que pertenecieron al Comité de Empresa, una de las anécdotas más destacadas fue la de la dirigente de trabajadores, Doras Garcés la cual contrajo una fuerte bronquitis producida por sus actividades laborales, el médico laboral que en ese tiempo fue también médico del Seguro Social, le envió a realizarse radiografía de los pulmones, en donde visualizó una fuerte bronquitis motivos por los cuales, debería reposar. Sin embargo, el doctor, le supo argumentar a la obrera, que no le es permitido por orden de la jefa de sección, otorgarle el permiso pertinente, ya que cuentan con exceso de trabajo y no sería oportuno su descanso. La obrera no tuvo otra opción que ir a trabajar sin recibir ningún tratamiento médico. Por este motivo, las obreras y obreros expresaron su descontento con los empleados y jefes de secciones, pero argumentaron que el patrón, el señor Dassum, no supo nunca nada acerca de esas situaciones, pues él no las permitiría, por su noble y bondadoso corazón.

Este aspecto refleja el paternalismo desarrollado por parte del dueño de la fábrica hacia sus obreros, pero no es ajeno pensar que tanto empleados, como jefes de sección cumplían las ordenes establecidas por el empresario, el mismo que no daba la cara frente a los trabajadores, dejando en manos de sus empleados las cuestiones sociales por las cuales atravesaron los obreros. Por esta razón los conflictos de las mujeres no fueron únicamente con los jefes de áreas, sino también con sus compañeros de trabajo, principalmente con el maestro sastre de la sección confecciones, generándose de esta manera, las relaciones entre los dos géneros, así como también la experiencia tanto de hombres como de mujeres dentro del ámbito laboral.

Los abusos más frecuentes se dieron por parte del maestro sastre que durante varios años ocupó ese cargo y aún sigue haciéndolo dentro de la fábrica, por ello las obreras cuentan sus experiencias, llegando a la conclusión de que este empleado ha faltado el respeto a varias de las obreras del taller confecciones.

Durante los últimos 25 años, el sastre del taller quiso basurear a todo mundo, como que él estaba en una hacienda, parecía capataz, siempre nos reclamó todo, nos lanzaba el trabajo a nosotras las mujeres y nos hacía llorar, sin embargo, como yo fui del comité de empresa, peleé a favor del obrero y sobre todo de la mujer, el señor Dassum nunca supo del trato que dan a los obreros. Aunque para él son sus empleados de confianza, él no sabe lo que pasa, porque él es un alma de Dios un padre para todos nosotros, pero la voz de los empleados y jefes de sección pasan por sobre nosotros los obreros, y a nosotros no nos quedaba más que agachar la cabeza y seguir trabajando. (Gárces, 2017)

La obrera, al referirse al sastre como un capataz, permite repensar a la fábrica moderna de la segunda mitad del siglo XX, como una prolongación del pasado proceso de hacienda textil, sin cambios en el método de trato al personal y en el ámbito de administración de la fábrica, sin embargo, esta obrera no fue la única en quejarse, pues existieron varios relatos, como el de la obrera Bety Pillajo, la misma que, comentó la situación personal que ella atravesó.

Yo en lo personal, muchas veces me he comprado pleito ajeno, pues he defendido a las chicas, las obreras más jóvenes, pues el sastre siempre fue acostumbrado a tratar mal al personal, ha reclamado la producción de las prendas con groserías, faltando al respeto, y créame que fue algo muy indignante, sin embargo casi nada se podía hacer, pues no teníamos ni vos ni voto frente a las empleadas, ellas nunca le avisaron nada al señor Dassum, o cambiaron las versiones e hicieron que el parón les creyera siempre a ellas. Pero este sastre supervisor, no era ni siquiera preparado, antes para que ingresáramos a la fábrica nos revisaban título profesional en corte y confección, pero él ni si quiera tuvo un título, siguió únicamente un curso y, llegó a ocupar ese puesto, en el cual siempre trato de mala manera a los obreros, sobre todo a las mujeres y eso a mi forma de apreciar fue machismo. (Pillajo, 2017).

Estos aspectos permiten afirmar que la fábrica fue un espacio en donde se llevó a cabo la transmisión de valores, pese a los conflictos de las obreras con los jefes de sección o con los sastres de turno, también existieron altercados con sus mismos compañeros de trabajo, los mismos que como explicaron las obreras Carrillo, Quishpe, & Garcés (2017) fueron totalmente diferentes a los de la actualidad, en comportamiento y amistad. Por ese motivo, obreras como Pillajo (2017) la misma que se jubiló el año anterior, recordó con mucha nostalgia a sus antiguos compañeros, los que siempre le brindaron ayuda, apoyo y respeto, resaltando la figura de su compañero obrero Chica (2017) al cual conoció en la sección sacos, donde él se encargó de planchar la producción que la obrera le entregaba, de esa amistad surgió un romance que perdura hasta la actualidad y que es recordado con mucha nostalgia, por la comparación del personal masculino de la antigüedad con el de la actualidad.

Yo recuerdo que existía respeto, si usted era educada el compañero se portaba educado, si usted era altanera el compañero se portaba un poquito altanero, todo era gradualmente, pero si nos respetaban los hombres de antes, los de ahora, disculpe unos carcosos, mal educados ya no respetaban, porque ellos querían que nosotros les

saludemos a ellos, pero a nosotras como mayores nos debieron respeto, y no les gustaba que les mandemos a trabajar. (Quishpe, 2017)

Pese a las circunstancias y el entorno de conflictos y maltratos en el que las obreras desarrollaron sus actividades laborales, fueron un grupo bastante fuerte dentro de la fábrica, pues muchas de ellas, aparte de cumplir el rol de obreras, fueron madres y esposas y ese plus se reflejó de manera notable, en el desarrollo profesional. Por ese motivo las obreras Carrillo, Quishpe, & Garcés (2017) definieron su rol de obreras, con mucho orgullo, pues pudieron jubilarse en esta fábrica donde pasaron más de cuarenta años de sus vidas, dejando todo el esfuerzo, su conocimiento y la paciencia en sus arduas labores. Para las obreras estas experiencias fueron recordadas con mucha nostalgia, por esa razón, con lágrimas en los ojos, destacaron el hecho de haber cumplido dos papeles importantes en sus vidas; En primer lugar, el de ser madres, pues al terminar sus jornadas, corrían a sus hogares al cuidado de sus hijos y esposos. Y, en segundo lugar, el de ser obreras porque pese al esfuerzo del primero, nunca descuidaron su trabajo, ni dejaron de lado el respaldo y la gratitud que como todas afirmaron, le tuvieron y le tendrán por siempre a su patrón, Fuad Alberto Dassum.

12.- EL COMITÉ DE EMPRESAS DE TEXTILANA – LANAFIT

12.1 Principales Conflictos y resoluciones.

El Comité de Empresa de la Industrial Textilana- Lanafit después de la huelga liderada por el Sindicato en 1974, se consolidó como la única organización obrera dentro de la fábrica, con autorización del Gerente General y con el acuerdo de los obreros, para ser el ente de resolución y regulación de conflictos y decisiones. Por esa razón para (Sarzoza, 2017) la consolidación del Comité de Empresa, en sus inicios, atravesó el principal problema, al solucionar las enemistades entre los obreros sindicalistas y los miembros del comité, ya que los primeros amedrentaron y burlaron las decisiones que la directiva de la naciente y permitida organización obrera tomó, pues para el dirigente Segundo Sarzoza, a partir de la victoria del Comité de Empresa y el Contrato Colectivo, no volvieron a surgir inconvenientes ni altercados que hayan interferido en la tranquilidad de su patrono y de sus compañeros. Cabe recalcar, que cada Dirigencia se renovó en un lapso de dos años, en donde se escogió una nueva directiva que continuó con la defensa de los derechos y lucha por los pedidos laborales.

Por esa razón mediante la revisión documental de las actas de sesiones y resoluciones del Comité de Empresa, se puede definir la manera en la cual los obreros, los dirigentes y el patrón llegaron a un acuerdo en la toma de decisiones de los principales temas a convenir. En este espacio abordaré documentación desde 1975 año en el cual tomo impulso el Comité de Empresa, hasta 1998, destacando los casos con mayor importancia en el ámbito laboral y en la solución de cada caso a presentar.

La primera Asamblea General, después de la huelga de 1974, fue el 22 de mayo de 1975 en el local de la Fábrica Textilana a las cinco de la tarde, con un quorum de 230 obreros. Esta sesión inició con las palabras del señor Gerente General Fuad Alberto Dassum, el mismo que manifestó el deseo de colaboración con todos los obreros, a pesar de los conflictos por parte de Sindicato, y del incendio de dos hilas que representó la pérdida de 2.000.000 sucres por lo cual pidió a sus obreros la voluntad, de trabajo con más ahincó a la producción para la recuperación de los bienes perdidos y la mejora de las utilidades. Así también felicitó a la Dirigencia y a todo el personal del Comité de Empresa por durante dos años el respaldo la lealtad y el trabajo con la empresa. Acto seguido el Secretario General evocó el agradecimiento por las funciones realizadas sobre todo, por la integridad de la organización y las buenas relaciones con el patrón para la toma de decisiones, evitando los problemas y dirigiendo al Comité por todos los caminos legales. Se llevó la elección de la nueva directiva obrera, las principales resoluciones fueron las ligadas al pliego de peticiones que fueron analizados por la directiva y el Gerente General, sobre todo, hicieron énfasis en para con la libertad que varios de los obreros tuvieron al salir de sus puestos de trabajo sin necesidad, este punto se elaboró con el fin de terminar con la indisciplina dentro de la fábrica para así cooperar con la mejora en las relaciones laborales. (Comité de Empresa Textilana, Asamblea General, 1975)

Sin embargo, los principales altercados se dieron entre las directivas nuevas con las anteriores, las mismas que muchas veces, no cumplieron con los pedidos de los obreros, por esa razón las peticiones fueron resaltadas en memorandos y llamados de atención por parte del Gerente General. Los principales puntos fueron, la falta de pago hacia los trabajadores sobre todo cuando tuvieron citas médicas en los dispensarios del Seguro Social, este punto fue resuelto por parte del Secretario General en una conversación con el patrón.

Otro caso fue el del día, jueves 12 de mayo de 1977, en una sesión en donde los obreros por medio de Saúl Flores Secretario General del Comité de Empresa, agradecieron al patrón por su sensibilidad al conceder el aumento de ochos sucres ese año y de diez el siguiente, siendo esta pauta una de las acordadas en el Contrato Colectivo, el señor Dassum argumentó que todo sea por el bienestar y el provecho de sus obreros para la limitación de los reclamos y problemas. Sin embargo, el obrero, Manuel Tipán solicitó al Comité de Empresa Textilana, (1977, pág. 2) se designe una cantidad para los deudos en los casos de fallecimiento, pero esta petición fue negada pues para el señor Dassum fueron muchos los factores que

determinaron esta ayuda económica. Otro de los conflictos fueron las deficiencias en el transporte de los obreros lo cual por orden del Gerente debieron ser solucionados por la directiva de la organización obrera, pidiendo siempre discreción y tranquilidad en cada asunto.

Las sesiones fueron realizadas con mucha regularidad pero sobre todo con cautela, pues el deber de la Organización obrera fue la de mantener por medio de sus dirigentes la calma de sus obreros, afianzando un lazo de paz y sobre todo comunicación con el dueño de la fábrica, por ese motivo el paternalismo estuvo presente en cada decisión o acuerdo tomado entre las dos partes contratantes, este concepto se lo puede ligar con las acciones tomadas en la sesión del Comité de Empresa Textilana (1977, pág. 2), en donde el Secretario General dio a conocer que fue difícil conseguir una mejora en el alza de los salarios, sin embargo el Secretario de deportes acotó que el patrón, dio una colaboración sumamente amplia, con el fin de que el tema deportivo sea cada vez mejor dentro de la fábrica. Siendo este último tema el que les dio conformidad y alegría a los obreros, los que argumentaron que por estas acciones su jefe, siempre fue bueno y humanitario.

Así también el paseo anual fue un tema central de discusión en las sesiones. El Comité de Empresa Textilana (1979, págs. 1,2,3) trató el tema relacionado con el paseo por motivo del día del trabajo, el cual se llevó a cabo el 24 de Mayo de 1979, a la ciudad de Esmeraldas, para esto los obreros que viajaron pidieron que se tome más control sobre todo en el número de compañeros que debieron compartir la misma habitación, sugiriendo realicen las reservaciones con antelación, de esta manera los directivos comunicaron lo sucedido al dueño de la fábrica, el mismo que en los siguientes años, abonó más capital económico para la reservación de hoteles y para una mejora en el viaje de sus obreros.

Pero en la sesión que se llevó a cabo el 5 de marzo de 1980, algunos obreros sugirieron y pidieron que a los trabajadores que no deseen ir al paseo anual, sería justo les entregaran un monto económico equivalente al que el señor Dassum, gasta en cada uno de los obreros en el paseo, esta petición fue negada por parte de los dirigentes del Comité, como también del Gerente. Pues el paseo nunca fue obligatorio, sin embargo, fue decisión de cada obrero el ir o no, pero la remuneración para los que no viajaron, nunca fue una alternativa en las decisiones del patrón.

En la Asamblea General del tres de agosto de 1981, se expuso la firma del cuarto Contrato Colectivo por medio del cual se logró el aumento de trece sures diarios en el primero año y

de trece en el segundo año, pero con una posibilidad de subir a quince diarios. En cuanto al subsidio de antigüedad la empresa ofreció solo treinta mensuales por cada año, los obreros expresaron que eso era muy poco, y les pidieron a los dirigentes que lucharan por lo menos por treinta y cinco mensuales. También consiguieron el aumento por subsidio familiar a cien sucres por hijo y más la o él conyugue. Para las mujeres obreras consiguieron cuatrocientos cada año, para la confección de los uniformes de trabajo.

En cuanto a los actos culturales y sociales, el Comité de Empresa consiguió para el paseo anual un total de ciento sesenta mil sucres y para el día de aniversario de la fábrica en el mes de septiembre un monto económico de doscientos cincuenta sucres para cada obrero. Así también la fábrica se comprometió en mejorar el refrigerio y si fuera posible que los sándwiches los hicieran las trabajadoras sociales, en la empresa. Todas estas peticiones fueron cedidas y negociadas mediante la conversación con el dueño de la industrial.

Otro caso se dio en la Asamblea General del 27 de marzo de 1982, en dónde el Secretario General expuso el tema de las utilidades, a todos los compañeros obreros, tema que fue negociado con Fuad Alberto Dassum, llegando al siguiente acuerdo:

Por concepto de utilidades \$2508,60 y por concepto de bonificación \$ 3.991,40, escuchado esto, el compañero Segundo Nacato reclama que esto era muy poco en relación a otras empresas y que ustedes, como dirigentes tiene derecho de reclamar que nos aumenten más e indicar al señor Dassum que la producción no ha rebajado. También el compañero Mario Sntaxi reclamó, lo mismo, y después de escuchar a los dos los reclamos, el resto de compañeros de la Asamblea pidieron al Secretario General que se nombre una comisión en ese momento, y encabezados por el Secretario General fueron dónde el patrón, y después de 15 minutos regresaron a la Sesión dónde dieron a conocer que no quiere saber nada aumentos el Señor Dassum y que tienen que recibir lo que ya dispuso, indicó el Secretario General. (Comité de Empresa Textilana, 1982, pág. 2)

Conforme avanzaron los años y mediante los Contratos Colectivos los obreros fueron luchando por medio de sus representantes más beneficios, pero también pedidos para ayudar a obreros ajenos a su empresa. Ese fue el caso que se dio el 12 de agosto de 1983, en donde se dio a conocer a los obreros un informe de oficio de la fábrica Vicuña, los que solicitaron una ayuda económica por no encontrarse laborando y por la muerte de algunos obreros de esta empresa. Para lo cual los trabajadores de Textilana propusieron por Segundo Pichuasamín un descuento \$50,00 a cada obrero a fin de mes, con motivo de la ayuda solicitada.

En este mismo año, se celebró el quinto Contrato Colectivo de Trabajo, en donde se logró el diario de \$ 20 a partir del primero de agosto y \$ 30 diarios a partir del siguiente año. Así

como también una bonificación de \$ 200,00 cada 15 de cada mes para todos los obreros que no cometieran faltas. El subsidio de antigüedad subió a \$ 55 con un límite de 24 años de trabajo en la fábrica. Se logró un aumento en el subsidio familiar, y en la ayuda para los obreros que contrajeran matrimonio. En cuanto al refrigerio, se pidió un comedor que fue pagado el 50% por el obrero y la otra mitad por el dueño. En cuanto al transporte de los obreros, el señor Dassum, se comprometió en pagar los aumentos de tarifa y de más líneas que cubran todos los sectores donde vivían los trabajadores. Para el paseo anual también consiguieron un alza, de \$160.000,00 a \$220.000,00, entre otros aumentos que fueron mejorando las relaciones del obrero con el patrón, pues los pedidos fueron escuchados, aceptados y concedidos.

Sin embargo, varios pedidos fueron dejados de lado, como por ejemplo, las baterías sanitarias para los obreros, la instalación de medicina preventiva, la construcción de una tribuna en la cancha de Monteserrín, una mejora en la atención y distribución de productos del Comisariato que existió dentro de la empresa, entre otros asuntos que no fueron solucionados con facilidad. Pero para el 13 de junio de 1985, se llevó a cabo la aprobación de, \$ 65 el diario y en 1986 fue de \$ 80. El subsidio por antigüedad ascendió, así como también el familiar. Se logró ocho días de permiso pagados más \$ 4.500 en bonificación para los obreros que contrajeran matrimonio. El transporte pasó a ser gratuito para todos los trabajadores, para el paseo anual se dio un alza de \$ 330.000. Se extendió la atención medica en dos turnos, en la mañana y en la tarde, para la selección de futbol consiguieron \$ 30.000 para el campeonato, y se dio la construcción del cerramiento y ampliación de la cancha de Monteserrín, estos gastos los cubrió el dueño.

Se dio la creación de bonos por incentivo a los obreros, en cuanto a su trabajo como responsabilidad, entre otros logros negociados por parte del Comité de Empresa. Ya para inicios de los 90' pese a que las utilidades fueron aumentando los obreros no estuvieron del todo contentos, sin embargo, el patrón no quiso saber nada más de aumentos y los obreros pese a los reclamos al Comité de Empresa, tuvieron que conformarse con lo obtenido. Pese a ello el Secretario General, Paulino Loya, pidió dar gracias al patrón por los logros alcanzados y porque cada año han negociado de la manera más cordial para que las utilidades y demás beneficios vayan aumentando y mejorando por lo menos con el 5% de aumento cada año, gracias a la voluntad y el buen corazón del Señor Dassum. Uno de los acuerdos logrados por los próximos Secretarios Generales, fue en el año 1993, donde negociaron la

jubilación de las mujeres, estas fueron definidas de la siguiente manera; Por enfermedad de 1 a 3 años para jubilarse, el dueño de la empresa, se comprometió a seguir aportando al Seguro Social los años que por cumplir le falten, las cantidades a acogerse fueron, \$ 250.000 y \$ 300.000 por año. Y se pidió que se mantuviera al tanto al personal de la directiva cualquier asunto ligado a la jubilación en caso de salud u otros asuntos delicados. En cuanto el refrigerio, este no cambio, siguió siendo malo y se pidió a la próxima directiva se hable y cambie.

Sin embargo el Secretario Pedro Socasí argumento que existió una magnífica relación con el dueño de la empresa ya que se ha ido dando mejores días para los obreros, pues el patrón creó una fundación de ayuda económica para los familiares de los obreros, las utilidades fueron incrementando con un 10 % desde 1995 en adelante, no obstante en 1997, la empresa decidió pagar las utilidades en partes, argumentando la competencia del mercado textil, pero los obreros lucharon por conseguir la paga de sus utilidades, completa.

En otro aspecto los uniformes para cada sección fueron mejorando, incluso les otorgaron hasta calzado, pero el refrigerio siguió siendo la piedra de tope para los obreros, aunque estos asuntos se olvidaban con las decisiones de fiestas y paseos, que fueron mejoradas por su patrón. En 1999 el obrero Paulino Loya, expuso la decisión de Fuad Alberto Dassum, de comprar renuncias a los obreros que tuvieron hasta 22 años de servicio con una suma de 1.500.000 \$ por año. Así como también, el cambio de horario, este fue, de dos turnos, cada uno de 12 horas con un total de 48 horas en 4 días laborables, con 8 horas de sobre tiempo, a su vez una semana de vacación adelantada, entre otros beneficios que presentó el empresario junto con los obreros dirigentes del Comité de Empresa.

Estos acontecimientos fueron la lucha y los principales motivos de reivindicación por parte de la organización obrera en la fábrica Textilana – Lanafit, a pesar de esto, Fuad Alberto Dassum no cumplió totalmente con los pedidos por parte de los trabajadores, trató de negociar en lo que más le convenía a él y si, a sus obreros, a cierta medida también, con la única finalidad de no desatar nuevamente otra huelga o problemas al interior de su fábrica. Pues al ser consolidado el Comité de Empresa como la única organización encargada de defender y solucionar los pedidos de los obreros, se comprometieron y juraron lealtad y paz para la resolución de los principales inconvenientes laborales y personales al interior de la Industria textil y con el dueño de la misma.

13.- CONCLUSIONES

La tesis realizada comprendió conceptos que considero acertados para la interpretación de la historia de la organización obrera del presente estudio de caso. La misma que partió de las teorías que aportaron al desarrollo tanto en el contexto internacional como nacional. Ya que, a partir de la segunda mitad del Siglo XX, el proceso de industrialización y consiguiente la modernización, tomaron fuerza en contraste a las Guerras mundiales sucedidas años posteriores, las mismas que dejaron en crisis a varios países del mundo. Por esa razón, se instauraron programas económicos que tuvieron como finalidad, adecuar la economía mediante un sistema conocido como capitalismo, sistema económico que llevó a una proletarianización de las clases sociales, puesto que, al expandirse el capitalismo, se generó una privatización de los bienes, los mismos que pasaron a manos de grupos privados que concentraron la riqueza para su propio beneficio. Ecuador no fue la excepción, mediante los conceptos y discursos del desarrollo, las políticas de estado dirigieron el trabajo de las plantaciones de la época, hacia una expansión del mercado mundial. La principal figura fue, la del ex presidente Galo Plaza Lasso, el mismo que insertó las ideas de desarrollo al país, uno de los proyectos con mayor importancia fue la CEPAL, la cual tuvo como prioridad incrementar la productividad mediante el perfeccionamiento técnico de la Industria, como merece el caso de estudio, la rama textil.

A partir de la década de los 50 hasta los 90, se visualizó por un lado un desarrollo y por otro el declive de la industrialización en el Ecuador, a la par de esto, los nuevos actores sociales tomaron fuerza en la reivindicación de sus derechos por medio de la conciencia y lucha de clase, sin embargo, en la década de los 70, se arremetió en contra de sus pedidos laborales, lo cual incita a pensar, ¿Qué tanto de modernización tuvieron las relaciones sociales? Esta es una pregunta que conlleva a repensar la situación en la cual los obreros en la fábrica Textilana-Lanafit estuvieron inmersos, pues si bien la tecnología y modernización en la maquinaria traída del exterior, cubre con las ideas del desarrollo, las relaciones sociales y el trato hacia los obreros, no expresa a cierta medida un ambiente completo de la pensada “modernización”.

No siendo de otra manera, la actividad textil inicio con un fuerte proceso de atención para las necesidades primarias, dejando de lado el pasado proceso de obraje colonial, esta nueva industria se constituyó por el esfuerzo de empresarios y de sociedades anónimas por medio

de la tecnología y de la valorización del capital extranjero. De carácter automatizado con menos actividad manual, se generó un fenómeno social, en el cual los trabajadores agrarios cambiaron su postura y dejaron sus tierras para plantarse en las nacientes fábricas urbanas. De este proceso nacen las organizaciones obreras, las cuales mediante la lucha, la experiencia y la conciencia de clase, conformaron sindicatos, con el objetivo de cambiar las condiciones de trabajo. Pero no fue sino hasta 1938, fecha en la que se firmó el primer Código de Trabajo, cuando los obreros sintieron un respaldo legal, hacia las circunstancias atravesadas en sus puestos de trabajo. Para este tema varios historiadores han aportado con sus trabajos e investigaciones, algunos atraídos por los análisis de fuentes bibliográficas y otros por cuestiones más vivenciales, ligados a los compromisos políticos, ideologías proselitistas y la infaltable militancia. O por otro lado el análisis de los dominados y dominantes, en cuanto a las organizaciones internas de trabajo, sin embargo, durante la última década algunos historiadores han destinado sus estudios hacia una visión de las relaciones del Estado, la sociedad y los grupos étnicos. La historiografía en nuestro contexto local, no atravesó los mismos debates que los analizados en otras partes del mundo, pero aportan a la comprensión y al desarrollo de los estudios del movimiento obrero desde diferentes perspectivas.

Como es el caso del presente trabajo de titulación, en el cual la intención fue inicialmente aportar con un primer acercamiento a la historia de la Industrial Textilana – Lanafit, para por medio de esta, comprender si el proceso de las dos organizaciones obreras que formaron parte de esta fábrica, lograron trabajar por el bien mancomunado de los obreros. Por este motivo, a modo de conclusión, se puede presenciar que el eje conceptual, a lo largo del análisis de las organizaciones obreras y las relaciones laborales en Textilana- Lanafit, fueron la lucha, conciencia y experiencia de clase, todas estas orientadas al paternalismo impuesto por el dueño de la fábrica, ya que se presencia un entorno conformado por diferentes características de orden social, como, la cuestión racial puesto que la mayoría de obreros, tuvieron ligación con el trabajo de la agricultura y el espacio rural, llegando hacia la ciudad a trabajar en calidad de un nuevo grupo social, como lo fueron los obreros textiles.

Otra característica fue la del género y los valores culturales y religiosos, por estas razones, el patrón buscó dirigir su atención a los eventos que fueron parte de la cultura obrera, como las fiestas, los campeonatos deportivos, paseos anuales, la alimentación y vestimenta para las diferentes áreas de trabajo, entre otras prácticas, que fueron elementos de control

disciplinario e ideológico, y que respondieron en cierta forma a un proceso de dominación por medio de los tratos entre obreros – patrón. Pues para Fuad Alberto Dassum, el cumplimiento de las peticiones fue más que un afán de protección, un deseo de interés, ya que, para el desarrollo de su fábrica textil, otro levantamiento por parte de sus obreros, no hubiera sido una buena referencia.

A la par del paternalismo desarrollado en el taller industrial, surgieron también otros conceptos que aportaron a la conformación de la clase obrera dentro de Textilana – Lanafit, pues a medida de las experiencias que cada uno de los obreros atravesó, se inició una idea de conciencia hacia la defensa de sus derechos laborales, es así que el principal análisis de estos conceptos, se da mediante el trabajo de Edward Thompson, y su obra: *La conformación de la clase obrera en Inglaterra (1963)*. Los obreros al percibir los atropellos por parte de sus jefes o inspectores de áreas, iniciaron y enlazaron un interés común, el cual desembocó, en la identidad de la clase obrera, esta se caracterizó por la lucha y la reivindicación de sus derechos mediante la misma voz de los obreros. Estas teorías analizadas por Thompson, permiten en mi criterio, analizar no solamente los aspectos económicos sino también conocer los fenómenos de cotidianidad y vivencia, pues la fábrica Textilana – Lanafit se convirtió, en una esfera cultural donde las prácticas culturales y sociales, fueron parte de la producción laboral.

Los obreros en Textilana en un inicio tuvieron diferentes turnos y trabajaron más de las horas establecidas y permitidas por la ley, con el pasar del tiempo el patrón respeto el código de trabajo y el reglamento interno del mismo, e impuso el horario de ocho horas diarias, optimizando el salario y mejorando a su vez los refrigerios, así como también prestando mayor atención a los asuntos personales, como la higiene, los accidentes laborales, los implementos de trabajo, etc. Por esas razones algunos obreros fueron envidados a capacitaciones para que su desenvolvimiento laboral, fuera el óptimo, no se presentará mayores altercados en cuanto accidentes.

Sin embargo, hizo cumplir los deberes dispuestos por el reglamento interno, pero los atropellos por parte de los jefes de sección no pararon. En este caso, remito un criterio dicho por una de las obreras citadas en este trabajo de titulación, (Gárces, 2017) afirmó que el patrón no sabía de las injusticias que cometen los empleados y jefes de sección dentro de los talleres industriales. Pero a juicio personal, considero que los empleados reflejan las acciones del dueño de la fábrica, pues este, jamás daba la cara ante los malos ratos que pasaban sus

obreros. Sin embargo, el paternalismo obligó a los obreros a callar y mantener la calma, para no generar problemas a su patrón, el cual, una vez más, actuó por intereses propios, con el fin de evitar reclamos y problemas que dañaran su integridad y la de su empresa.

El estudio de caso presenta una importante huelga llevada a cabo por los obreros sindicalistas de Lanafit, en el año 1974, en donde la violencia y la represión apagó las voces de obreros que presentaron una lista de peticiones, que no fueron atendidas por Dassum. A pesar de esto, fueron las experiencias de un grupo grande de obreros, las que desataron la conformación de un Sindicato y posteriormente un Comité de Empresa, dos organizaciones de lucha muy diferente, pues el primero buscó el respeto a las peticiones de los obreros mediante una conciencia de clase y el segundo únicamente aprobó las decisiones y la voluntad del patrón, el mismo que les ofreció satisfacer necesidades secundarias como los paseos, vacaciones, aguinaldos etc., con el fin de que nunca más existiera una huelga en su empresa.

Este sindicato de Lanafit fue rechazado por la mayoría de los obreros que estuvieron al respaldo del dueño de la fábrica, a lo largo del estudio de caso, se puede presenciar la represión que tanto los sindicalistas como sus familias atravesaron por parte de Dassum, el mismo que con la huelga amenazó y sobornó a los obreros para que se reviraran o abandonaran la militancia, sino seguirían el camino de la mayoría de los miembros sindicalistas la expulsión de sus puestos de trabajo. Esta huelga que fue un proceso decisivo para el movimiento sindical en el Ecuador luego de sus episodios de violencia e injusticias, se silenció totalmente, pues la ganancia del Comité de empresa se dio mediante las negociaciones con su patrón el cual decidió mediante su voluntad

Pero en cuanto al concepto de género, las relaciones laborales y personales de las mujeres con los compañeros y jefes de sección, no cambiaron, el machismo se presenció en cada actividad realizada por las mujeres, pero estas siempre supieron desenvolverse en sus múltiples responsabilidades, ser madres, esposas y amas de casa y al mismo tiempo, ser obreras, algunas de ellas dirigentes del comité de empresa, en defensa de los derechos de sus compañeros obreros.

Para concluir se puede afirmar que el Comité de Empresa y sus dirigentes que fueron obreros que respaldaron la voluntad de Fuad Alberto Dassum, aceptaron los acuerdos firmados en el contrato colectivo con el único fin de que no se vuelvan a presenciar actos como los sucedidos en 1974, donde un grupo mayoritario de obreros con conciencia de clase lucharon

por hacer respetar sus derechos obteniendo como resultado la expulsión de la gran mayoría de los miembros del sindicato y sobre todo la muerte de uno de sus compañeros, sin embargo este sindicato duró algunos años más con un número mínimo de obreros pues algunos de ellos por el miedo hacia el patrón cambiaron sus ideologías y convicciones, otros vendieron a sus compañeros y otros simplemente salieron de la empresa.

Posteriormente el comité de empresa ganó la representación de la organización obrera en Textilana - Lanafit, lo primordial para este grupo fue lograr una buena relación con su patrón, y a la par de este lograron beneficios para todos los obreros, como por ejemplo el alza de los sueldos esporádicamente, las horas de trabajo se mantuvieron en ocho diarias y los descansos para los turnos de velada fueron obligatorios, así como también la mejora en los refrigerios y uniformes para el personal. Los beneficios no fueron únicamente para los trabajadores sino también para sus familiares, contaron con becas, subsidios, ayudas en fundaciones, y disfrutaron de fiestas, regalos, premios e incentivos para el mejoramiento laboral. Pero estos beneficios una vez más fueron logrados, mediante los acuerdos con Dassum, el cual otorgó la mayoría de las peticiones y otras no las aceptó, reflejando que su postura fue dirigida, hacia un interés personal, puesto que mediante las entrevistas realizadas, algunos obreros comentaron a breves rasgos, que sus pagos y jubilaciones no fueron justos ni coherentes para los años de trabajo, sin embargo su gratitud y lealtad hacia el patrón, primaron más, ya que ni los obreros y menos los dirigentes del comité de empresa, desearían que se genere altercados como los sucedidos en la huelga, pues estos episodios no sería de agrado para el empresario y para el nombre de Textilana-Lanafit.

Para terminar, es importante acotar que durante el siglo XX, las fábricas constituyeron espacios de negociación y conflictos en donde se apreció como la política, economía y cultura estuvieron ligados con las ideologías del movimiento obrero. En el caso de la fábrica Textilana - Lanafit, las relaciones laborales y las organizaciones obreras se nutrieron de las experiencias y de la conciencia que los trabajadores tuvieron de acuerdo a la cotidianidad y su desenvolvimiento en los talleres textiles. Las negociaciones planteadas en las primeras líneas de este párrafo, se dieron por parte del comité de empresa con el patrón, por medio del contrato colectivo de trabajo, como un requerimiento para que los empresarios de las Sociedades Anónimas, se beneficiaran de las leyes de protección al trabajo industrial, y evitarán las huelgas por parte de sus trabajadores. No cabe duda que, los análisis y las posturas sobre la historiografía laboral y sus acontecimientos, se combinan y permiten

generar mayor discusión y aporte para la construcción de una historia guiada a diferentes campos de estudio, pues en este trabajo no solo se presencia el movimiento obrero, sino también el desarrollo de la industria ecuatoriana, la cultura de los obreros, el género dentro del trabajo, las negociaciones o pactos entre los dominados y dominantes, entre otros temas que pueden servir para futuras investigaciones.

Bibliografía

- Acuña, J. A. (julio- diciembre de 2011). *Presente y pasado. Revista de Historia*. Obtenido de Presente y pasado. Revista de Historia :
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34764/1/articulo6.pdf>
- Alzate, D. R. (2013). *Reflexiones sobre el discurso de Desarrollo en América Latina*. Medellín.
- Araújo Faria , C., De Oliveira e Silva, F., & Rodrigues Lemos, M. (2008). *Universidade Federal de Urandia*. Obtenido de Universidade Federal de Urandia:
<https://ssl4799.websiteseuro.com/swge5/seg/cd2008/PDF/SA08-20603.PDF>
- Ayala, E. (2008). *Historia del Ecuador. Manual II*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Belisle, J. -F. (1984). *"La Industria Textil ecuatoriana: Fases de crecimiento y origen de los empresarios"*. Quito: CEDIME.
- Bermúdez, I. C. (2010). *SOCIEDAD REPUBLICANA Y PROYECTOS DE INSTRUCCION Y EDUCACION PARA MUJERES COLOMBIA, ECUADOR, PERU Y BOLIVIA. 1800-1900*. Obtenido de Repositorio UASB:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2823/1/TD016-DH-Bermudez-Sociedad.pdf>
- Boltvinik, J. (Viernes de Marzo de 1999). Obtenido de
<http://www.jornada.unam.mx/1999/03/12/boltvinik.html>
- Burbano de Lara, F. (2010). Guayaquil en los años 50. Irrupción populista, auge económico y poder oligárquico. En F. B. Lara, *Transiciones y rupturas. El Ecuador en la segunda mitad del siglo XX* (págs. 247-291). Quito: FLACSO.
- Burbano de Lara, F. (2010). *Transiciones y rupturas. El Ecuador en la segunda mitad del siglo XX*. Quito: FLACSO.
- Bustos, G. (1992). " La Identidad Clase Obrera a revisión: una lección sobre las representaciones del congreso obrero de Ambato 1938". *Procesos Revista ecuatoriana de Historia*, 32.
- Bustos, G. (2003). *La politización del problema obrero, los trabajadores quiteños entre la identidad "pueblo" y la identidad "clase" (1931-1934)*. Quito: Antología Ciudadanía e Identidad.
- Camarero, H. (2000). *Socialismo o barbarie*. Obtenido de Socialismo o barbarie:
<http://www.socialismo-o-barbarie.org/revista/sob7/thompson.htm>

- Cambiasso, M., & Longo, J. (2013). La noción de experiencia en E. P. Thompson: una propuesta para el análisis de los casos de alimentación y comercio en la posconvertibilidad. *Rey Desnudo. Revista de libros*, 233-256.
- Carrasco, A., Beltrán, P., & Palacios, J. (2011). La economía ecuatoriana 1950-2008. En *Informe cero. Ecuador 1950-2010* (pág. 37). Quito: Estado del País.
- Carrillo, E., Quishpe, M., & Garcés, D. (12 de Marzo de 2017). anécdotas de mujeres en la Fábrica. (C. Chica, Entrevistador)
- Carvajal, F. (2011). Ecuador la evolución de su economía 1950-2008. En *Estado del país. Informe cero Ecuador 1950-2010* (págs. 95-105). Quito: Estado del país.
- Carvajal, F. (2011). *El Informe Cero. Ecuador 1950-2010*. Quito.
- CEPAL. (1954). *El desarrollo económico del Ecuador*. México : Naciones Unidas .
- Chica, H. (15 de Abril de 2017). Historia de trabajo en Textilana- Lanafit. (C. Chica, Entrevistador)
- Coellar, A. (2012). *REPOSITORIO UTPL*. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3237/1/Coellar%20Cando%20Andrea%20Catalina.pdf>
- Comité de Empresa Textilana. (22 de Mayo de 1975). Asamblea General. 4. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Comité de Empresa Textilana. (12 de Mayo de 1977). Acta de Sesión. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Comité de Empresa Textilana. (27 de Julio de 1977). Acta de Sesiones. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Comité de Empresa Textilana. (1 de Junio de 1979). Acta se Sesión. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Comité de Empresa Textilana. (27 de Marzo de 1982). Acta de Sesiones. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Constitución de Sociedad LANAFIT S.A (Notaria Cuarta del Cantón Quito 7 de Diciembre de 1959).
- Coronel, V. (2011). *A Revolution in Stages : Subaltern Politics, Nation-State Formation, and the Origins of Social Rights in Ecuador, 1834-1943*. Michigan - Estados Unidos : New York University.
- Coronel, V. (2013). *Justicia Laboral y formación del Estado como contraparte ante el capital transnacional en Ecuador 1927-1938*. Barcelona: Bellaterra.

- Coronel, V. (2014). Hacia un control moral del capitalismo . Pensamiento social y experimento de la acción social católica en Quito. En X. Sosa Buchholz, & W. Waters, *Estudios ecuatorianos. Un aporte a la discusión* (págs. 57-79). Quito: ABYA-YALA.
- Coronel, V., & Salgado, M. (2006). *Galo Plaza Lasso. Un liberal del siglo XX*. Quito: Museo de la Ciudad.
- Criterios. (1999). *Criterios Revista de la cámara de comercio de Quito* , 30-32.
- Cueva, A. (2008). *Biblioteca Virtual CLACSO*. Obtenido de Biblioteca Virtual Clacso: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/secret/critico/cueva/04velasqui.pdf>
- Cuvi, N. (2011). Auge y decadencia de la Fábrica de Hilados y Tejidos de Algodón La Industrial, 1935-1999. *Procesos, Revista ecuatoriana de Historia*, 65-66.
- Darlic, V. (2004). *Organizaciones Sindicales del Ecuador*. Quito: ILDIS - FES.
- Dassum, F. A. (20 de Diciembre de 1974). Policía desalojó a trabajadores de Lanafit, ayer. (E. Comercio, Entrevistador)
- De la Torre, C. (2008). Populismo y liberalismo, dos formas de entender y vivir la democracia? En C. De la Torre , & M. Salgado, *Galo Plaza y su época* (págs. 29-61). Quito: FLACSO.
- De la Torre, C. (2008). Populismo y liberalismo: dos formas de entender y vivir la democracia. En C. De la Torre , & M. Salgado, *Galo Plaza y su época* (págs. 29 - 61). Quito: FLACSO.
- De la Torre, C., & Salgado, M. (2008). *Galo Plaza y su época*. Quito: FLACSO.
- Duby, G. (1976). *Historia social e ideología de las sociedades*. Barcelona: ANAGRAMA.
- El Comercio. (22 de Diciembre de 1974). El presidente ordena investigar los sucesos cruentos en Lanafit. *El presidente ordena investigar los sucesos cruentos en Lanafit*, pág. 1.
- El Comercio. (Jueves de Diciembre de 1974). La Asamblea extraordinaria de Trabajadores Integrantes del Comité de Empresa de la Fábrica Lanafit S.A. *La Asamblea extraordinaria de Trabajadores Integrantes del Comité de Empresa de la Fábrica Lanafit S.A*, pág. 1.
- El Comercio. (22 de Diciembre de 1974). LA CEDOC Y SUS FEDERACIONES PROFESIONALES AL PUEBLO ECUATORIANO. *LA CEDOC Y SUS FEDERACIONES PROFESIONALES AL PUEBLO ECUATORIANO*, pág. 1.

- El Comercio. (Viernes de Diciembre de 1974). Policia desalojó a trabajadores de Lanafit, ayer. *Policia desalojó a trabajadores de Lanafit, ayer.*, pág. 1.
- El Comercio. (9 de Enero de 1975). 26 Trabajadores de Lanafit despedidos. 26 *Trabajadores de Lanafit despedidos.*, pág. 1.
- El Comercio. (Sábado de Enero de 1975). El Comité de Empresa de Lanafit a los poderes públicos y a la ciudadanía. *El Comité de Empresa de Lanafit a los poderes públicos y a la ciudadanía.*, pág. 1.
- Eley, G. (1990). *Temple.edu*. Obtenido de Temple.edu:
http://www.temple.edu/tempres/chapters/782_ch1.pdf
- Escobar, A. (2007). *La inversión del Tercer Mundo. Construcción y desconstrucción del desarrollo*. Caracas: El perro y la rana.
- Escobar, K. (28 de Noviembre de 2009). *Blogspot*. Obtenido de Blogspot:
<http://kescobarm.blogspot.com/2009/11/del-comite-de-empresa.html>
- Estrella Aguirre, G. (1985-1986). *LA ORGANIZACION SINDICAL EN EL ECUADOR: SURGIMIENTO Y SITUACION ACTUAL*. Quito.
- Farnsworth, A. (2000). *Dulcinea in the factory}. Myths morals, men, and womenin Colombian´s Industrial Experiment (1905-1960)*. Duke University Press.
- Flórez, A. (2012). *Revista Javeriana*. Obtenido de Revista Javeriana :
<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/desarrolloRural/article/download/3334/2533>
- Fraisse, G., & Perrot, M. (1993). *Historia de las mujeres en Occidente*. Madrid: TaurusMinor.
- FTP. (1975). *Biblioteca León Trotsky*. Obtenido de Biblioteca León Trotsky:
<http://phl.bibliotecaleontrotsky.org/archivo/rase02/rase02-09e.pdf>
- Gallo, A. E. (14-17 de Noviembre de 1938). Registro Oficial Código de Trabajo de 1938. *Código del Trabajo*. Quito, Pichinca, Ecuador : Ministerio de Previsión Social.
- Gárce, D. (10 de Marzo de 2017). Obreras en la fábrica Textilana- Lanafit. (C. Chica, Entrevistador)
- Garcia, M. (2005). *Cervantes Virtual*. Obtenido de Cervantes Virtual:
<http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/el-concepto-y-la-justificacion-del-paternalismo--0/>
- Garrido, C. d. (Julio - Diciembre de 2012). *Historia 2.0 Conocimiento histórico en clave digital*. Recuperado el Septiembre de 2015, de Historia 2.0 Conocimiento histórico

- en clave digital:
<http://historiaabierta.org/historia2.0/index.php/revista/article/view/102/46>
- Giucci, G., & Rodríguez Larreta, E. (30 de Octubre de 2007). *Memorias. Revista digital de Historia y arqueología desde el Caribe*. Obtenido de Memorias. Revista digital de Historia y arqueología desde el Caribe:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2560144.pdf>
- González, B. (1994-2012). *Coorporación económica del Plan Marshall 1994 - 2012*. Obtenido de <http://www.publicacionescajamar.es/pdf/publicaciones-periodicas/mediterraneo-economico/22/22-341.pdf>
- Gualichico, H. (Septiembre de 2012). Diseño y constucción de un sistema automático de captación y registro de datos de una planta textil. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Guerrero, A. (1975). *LA HACIENDA PRECAPITALISTA Y LA CLASE TERRATENIENTE EN AMERICA LATINA Y SU INSERCIÓN EN EL MODO DE PRODUCCIÓN CAPITALISTA: EL CASO ECUATORIANO*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Hernández, G. (2012). *Historia Social frente a Historia Tradicional. Una cuestión de moda?* Ab Intio.
- Hidrobo, J. (1990). *Industriales Estado Industrialización en el Ecuador*. Quito: USFQ - INSOTEC.
- Hurtado, O. (1988). *El poder político en Ecuador*. Quito : Planeta.
- Ibarra, H. (1984). *La formación del Movimiento Popular. 1925-1936*. Quito : Centro de Estudios y difusión social .
- Ibarra, H. (1989). *"La historiografía del movimiento obrero ecuatoriano: un balance en Zubillaga, Carlos*. Montevideo: CLACSO-CLAEH.
- Ibarra, H. (1992). *Indios y cholos, orígenes de la clase trabajadora ecuatoriana*. Quito: El Conejo.
- Ibarra, H. (2007). *Los estudios sobre la clase trabajadora en el Ecuador*. Quito: Debate.
- Ibarra, H. (2010). Conflictos rurales, violencia y opinión pública en los años 50. En F. Burbano de Lara, *Transiciones y rupturas, el Ecuador en el Siglo XX*. (págs. 411-465). Quito: FLACSO.
- Industrial Textilana. (30 de Julio de 1975). Primer Contrato Colectivo de Trabajo de la Fábrica " Industrial Textilana" y el Comité de Empresa de los Trabajadores. Quito, Pichincha, Ecuador: Dirección General del Trabajo.

- Industrias. (2011). Fuad Dassum Armendariz. Mejor Industrial 2011. Industrias, 24-25-26-27.
- Jiménez, J. M. (2010). El desarrollo como discurso y el crecimiento como mito . Bogotá, Colombia.
- Kaye, & McClelland. (1990). *E.Thompson Critical Perspectives*.
- La Hora. (20 de Febrero de 2010). *Lenin Rosero tiene lista la demanda contra el Estado*. Obtenido de lahora.com.ec: <https://lahora.com.ec/noticia/998491/lenin-rosero-tiene-lista-la--demanda-contra-el-estado>
- Laclau, E. (1976). Feudalismo y Capitalismo en América Latina. En C. F. Carlos Sem pat Assadourian, *Modos d Producción en América Latina* (págs. 7-193). Bogotá: Italgraf S.A.
- Llambías, M. (septiembre de 1983). *Repositorio Flacso*. Obtenido de Repositorio Flacso : <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/499/7/TFLACSO-03-1983ML.pdf>
- Lobato, M. Z. (1990). *Mujeres en la fábrica, el caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915-1969*. Obtenido de <http://anuarioiehs.unicen.edu.ar/Files/1990/Mujeres%20en%20la%20f%C3%A1brica.%20El%20caso%20de%20las%20obreras%20del%20frigor%C3%ADfico%20Armour,%201915-1969.pdf>
- López, A. (2015). *Una aproximación a la Historia Laboral Industrias Textiles y formas de trabajo en Ecuador 1930-1935*. Quito.
- López, A. (2016). “*A más de ser fábricas de telas, son fábricas de tísicos*”: Estado, industrialización y sociedad civil en Ecuador. 1922-1938. Quito.
- López, P. (2008). La normalidad excepcional. Una panorámica de la política económica del gobierno de Plaza Lasso (1948-1952). En C. d. Torre, & M. Salgado, *Galo Plaza y su época* (págs. 61-177). Quito: FLACSO.
- Luna, M. (1989). *Historia y conciencia popular: El artesanado en Quito, economía organización y vida cotidiana 1890-1930*. Quito: Corporación Editora Nacional.
- Luna, M. (1989). Los movimiento sociales en los treinta. El rol protagónico de la multitud. . *Revista ecuatoriana de Historia económica*, 200-201.
- Luna, M. (1993). *Modernización ? Ambigua experiencia en el Ecuador, Industriales y Fiesta popular*. Quito: IADAP.
- Luna, M. (2007). Estudio Introductorio. En P. Ycaza, *Historia del Movimiento Obrero ecuatoriano de su génesis al Frente Popular* (págs. 7-11). Quito: LA TIERRA.

- Maiguashca, J. (1989). Las clases subalternas en los años treinta. *Revista ecuatoriana de Historia económica*.
- Mariezkurrena, D. (2008). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3264024.pdf>
- Mayol, A. (2012). Dependencia y desarrollo en América Latina. *Anales*, 2.
- Meiksins, E. (Abril-Junio de 1983). *Cuadernos políticos*. Obtenido de Cuadernos políticos :
<http://www.cuadernospoliticos.unam.mx/cuadernos/contenido/CP.36/CP.36.9.EllenMeiksinsWood.pdf>
- Meiksins, E. (1990). *Falling through the cracks: E. P. Thompson and the debate on base and superstructure*. En E.P. Thompson. *Critical perspectives*. Philadelphia: Temple University Press.
- Milk, R. (1997). *Movimiento Obrero ecuatoriano. El desafío de la integración*. Quito: Abya-Yala.
- Moncayo, P. (2010). El golpe militar de 1963 y el fin de un periodo excepcional de estabilidad política. En F. B. Lara, *Transiciones y rupturas El Ecuador en la segunda mitad del siglo XX* (págs. 291-341). Quito : FLACSO.
- Montalvo, C. (2008). La estructura vertical del mercado bananero para el Ecuador y el carácter limitado de las reformas de comercio internacional. *Revista tecnológica ESPOL*, 165-179.
- Núñez, F. (MAYO-AGOSTO de 2011). *REDALYC*. Obtenido de REDALYC:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59823584014>
- Núñez, J. (1996). *Revista de Estudios americanos*. Obtenido de Revista de Estudios americanos :
<http://estudiosamericanos.revistas.csic.es/index.php/estudiosamericanos/article/viewFile/442/448>
- Paz y Miño, J. (Junio-Julio de 2016). *Boletín del Taller de Historia económica*. Obtenido de http://puce.the.pazymino.com/JPyMC-TRABAJADORES_Y_MOVIMIENTO_OBRERO.pdf
- Paz y Miño, J. j. (Abril de 2010). *Boletín del Taller de Historia Económica*. Obtenido de Boletín del Taller de Historia Económica: <http://the.pazymino.com>
- Pérez, E., Sunkel, O., & Torres, M. (2012). *Repositorio CEPAL*. Obtenido de Repositorio CEPAL:

- http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40062/Prebisch_etapas_pensamiento.pdf?sequence=1
- Pérez, P. (2014). *Revista THEOMAI*. Obtenido de Revista THEOMAI: <http://revista-theomai.unq.edu.ar/NUMERO%2029/6-Perez.pdf>
- Pillajo, B. (15 de Abril de 2017). Historia de trabajo en Textilana- Lanafit. (C. Chica, Entrevistador)
- Pineo, R. (2009). Las relaciones entre Ecuador y Estados Unidos durante la Guerra Fría, del fin de la década del cuarenta a inicios de los años sesenta. En B. Cepeda, *Ecuador; relaciones internacionales a la luz del bicentenario*. Quito: FLACSO.
- Prieto, M. (2008). Rosa Lema y la misión cultural ecuatoriana indígena a Estados Unidos: turismo, artesanías y desarrollo. En C. De la Torre, & M. Salgado, *Galo Plaza su época*. Quito: FLACSO.
- Quishpe, M. (12 de Marzo de 2017). anécdotas mujeres en la fábrica. (C. Chica, Entrevistador)
- Reglamento Interno de Trabajo " INDUSTRIAL TEXTILANA S.A", 24 DGT (Dirección General del Trabajo Quito 15 de Febrero de 1974).
- Rico, R. E. (2007). *Mujeres obreras y construcción de Identidades sociales. Cali 1930-1960*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/1271/127112570015.pdf>
- Roberts , B., & De Oliveira, O. (2000). El crecimiento urbano y la estructura social urbana en América Latina 1930-1990. En L. Bethell, *Historia de América Latina. Economía y sociedad desde 1930*. (págs. 216-277). Críticas.
- Rodríguez , A., Luque, R., & Navas, A. (2014). *Digibug*. Obtenido de Digibug: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/32326/6/ReiDoCrea3-A24.pdf>
- Rosero, L. (9 de enero de 2018). El Sindicato y la huelga en Lanafit. (C. Chica, Entrevistador)
- Saad, P. (1979). *La CTE y su papel histórico*. Guayaquil: Claridad.
- Saad, P. (1979). *La CTE y su papel histórico* . Guayaquil : Claridad S.A.
- (s.f.).Sala de Sesiones Textilana- Lanafit 2017. *Retrato de Fuad Alberto Dassum Armendáriz*. Quito.
- Salgado, M. (2008). Galo Plaza: la posibilidad de leer el paradigma desarrollista desde una apropiación reflexiva. En C. d. Torre, & M. Salgado, *Galo Plaza y su época* (págs. 117-157). Quito: FLACSO.

- Sánchez, M. (2015). *ENTRE PEONES Y PROLETARIOS: HACIENDA TRADICIONAL, INDUSTRIA Y RELACIONES LABORALES DE LA CASA JIJÓN (ECUADOR, 1925-1940)*. Quito.
- Sarzosa, S. (4 de Abril de 2017). Comité de Empresa de la Fábrica Textilana- Lanafit. (C. Chica, Entrevistador)
- Scott, J. W. (2008). *Género e Historia*. México: UACM.
- Sorgentini, H. (2000). *Memoria Académica*. Obtenido de Memoria Académica: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2820/pr.2820.pdf
- Soza - Buchholz, X. (2006). La memoria colectiva de Velasco Ibarra y su legado en la cultura política. En X. Soza Buchholz, & W. Waters, *Estudios ecuatorianos. Un aporte a la discusión* (págs. 79-103). Quito: Abya- Yala.
- Textilana. (2012). Accidentes Laborales. *Trabajo Social*. Quito, Pichincha, Ecuador: Archivo Trabajo Social.
- Thompson, E. (1963). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Críticas.
- Thompson, E. (1977). Obtenido de www.izt.uam.mx/sotraem/bibliocuarto/B3laformacionclase.pdf
- Thompson, E. (1979). *Investigaciones Sociales*. Obtenido de Investigaciones Sociales: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_sociales/N24_2010/pdf/a22.pdf
- Thompson, E. (1991). *Problemas historiográficos debate*. Obtenido de Problemas historiográficos debate: <https://problemashistoriograficosadebate.files.wordpress.com/2014/10/228938883-thompson-la-economia-moral-de-la-multitud.pdf>
- Thorp, R. (1998). *Progreso, pobreza y exclusión*. Washington: Banco Internacional de Desarrollo.
- Torres, V. (2012). *Estado e Industrialización en Ecuador. Modernización, fricciones y conflictos en los años cincuenta*. Quito: ABYA-YALA.
- Tortosa, J. M. (2001). *Otro desarrollo*. Obtenido de Otro desarrollo : http://www.otrodesarrollo.com/critica/JMTortosa_Desafios_desarrollo_siglo_XXI.pdf
- USAID, & Herscowits, A. (2011). *USAID*. Obtenido de https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1862/FolletoHistoriaUSAID_2011_FOR_WEB_FINAL.pdf

- Velasco, A. P. (2013). La reforma antes de la reforma. La contrucción del nuevo código de trabajo. *Foro. Revista de derecho*, 27.
- Yáñez, S. (1999). *Repositorio UASB*. Obtenido de Repositorio UASB:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2721/1/T0093-MELA-Y%C3%A1nez-El%20discurso.pdf>
- Ycaza, P. (1991). *Historia del movimiento obrero ecuatoriano. (De la influencia de la tactica del frente popular*. Quito: CEDIME.
- Ycaza, P. (2007). *Historia del movimiento obrero ecuatoriano*. Quito: La Tierra.

ANEXOS

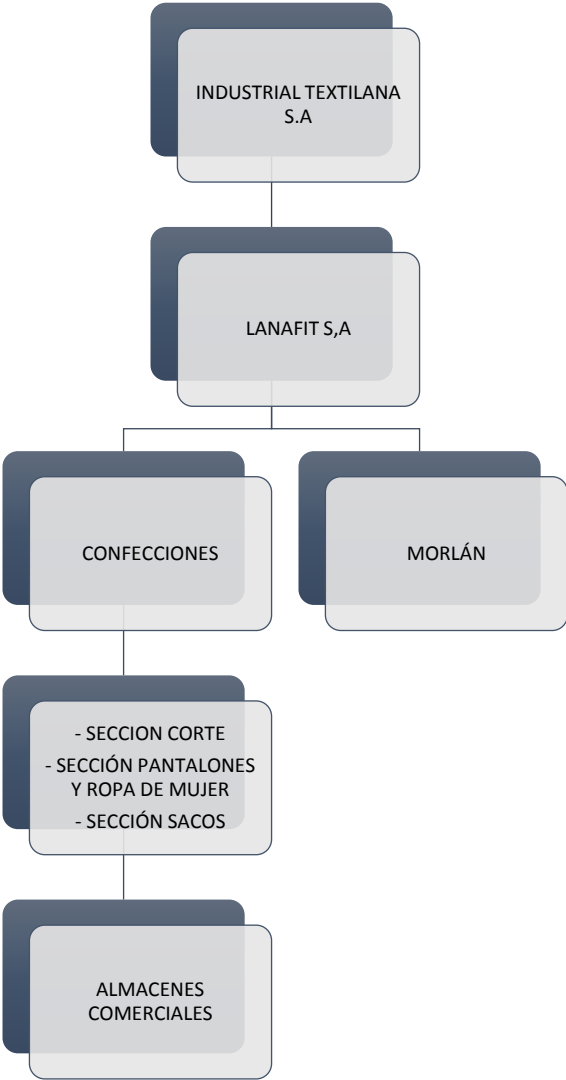


Ilustración 6 Organigrama General Industrial Textilana S.A

Fuente: Archivo Central Industrial Textilana-Lanafit

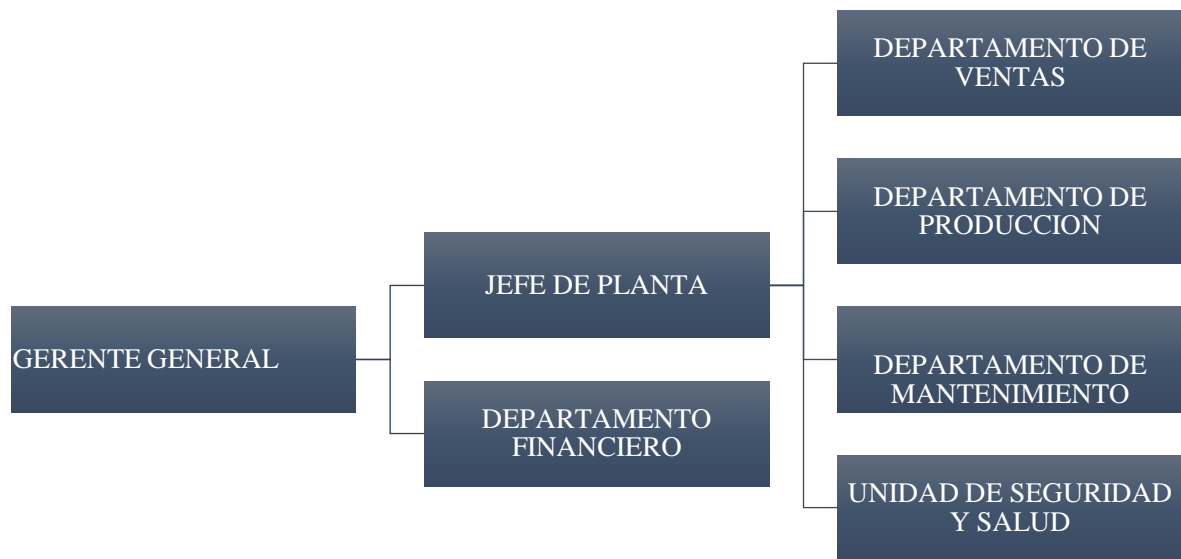


Ilustración 7 Organigrama Gerencia Industrial Textilana

Fuente: Archivo Central Industrial Textilana. Lanafit



Ilustración 8 Organigrama del Proceso Industrial Textilana

Fuente: Archivo Central Industrial Textilana-Lanafit

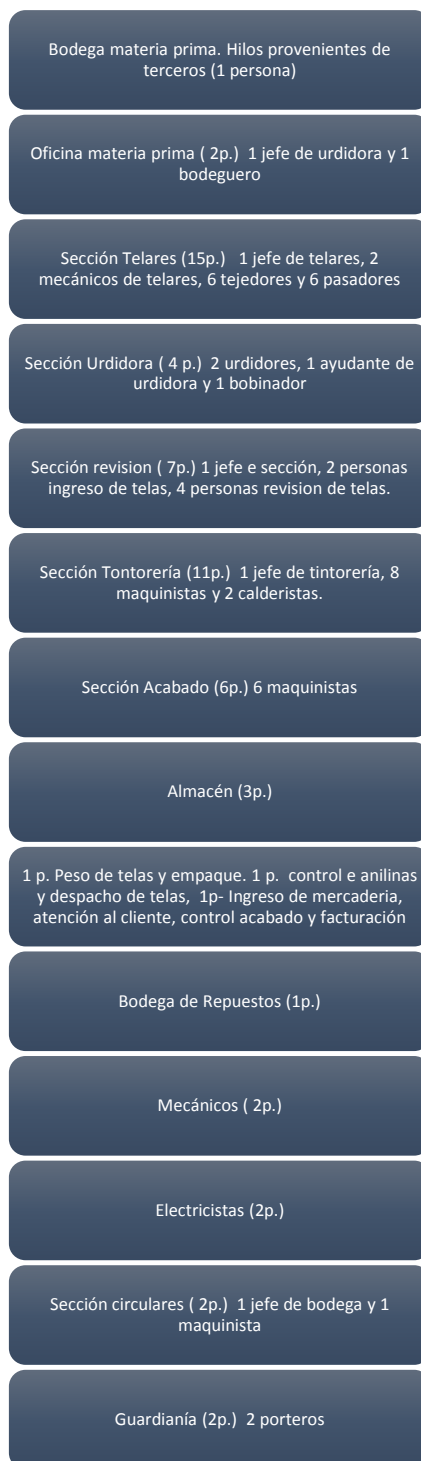


Ilustración 9 Organigrama Funcional planta Calderón

Fuente: Archivo Central Industrial Textilana-Lanafit



Ilustración 10 Segundo Sarzosa

Fuente: Archivo personal



Ilustración 11 Placa con frase alusiva a la producción textil

Fuente: Archivo personal



Ilustración 12 Antiguo tablero con tarjetas para timbrar

Fuente: Archivo personal



Ilustración 13 portería con el antiguo reloj y actual computadora para controlar el ingreso de obreros

Fuente: Archivo personal



Ilustración 14 entrada frontal de fábrica Lanafit

Fuente: Archivo personal



Ilustración 15 Placa de homenaje a Fuad Dassum

Fuente: Archivo Personal



Ilustración 16 Taller sección confecciones

Fuente: Archivo personal

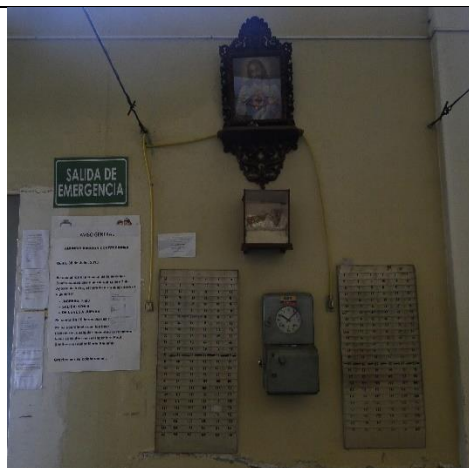


Ilustración 17 antiguo reloj y tablero para registrar la hora de llegada al puesto de trabajo

Fuente: Archivo personal



Ilustración 18 Obreras jubiladas

Fuente: Archivo personal



Ilustración 19 Obreras en el desayuno

Fuente: Archivo personal



Ilustración 20 Comparsa conformada por las obreras

Fuente: Archivo personal



Ilustración 21 Primeras instalaciones de Lanafit

Fuente: Archivo personal



Ilustración 22 Día de los deportes Dassum con obreras candidatas a madrinas de deportes

Fuente: Archivo personal



Ilustración 23 Obrera en su máquina de trabajo

Fuente: Archivo personal



Ilustración 24 Fiesta por el día del obrero textil

Fuente: Archivo personal



Ilustración 25 Obrero en plancha industrial

Fuente: Archivo personal



Ilustración 26 Obreras en el patio de la fábrica

Fuente: Archivo personal



Ilustración 27 Hugo Chica dirigente deportivo

Fuente: Archivo personal

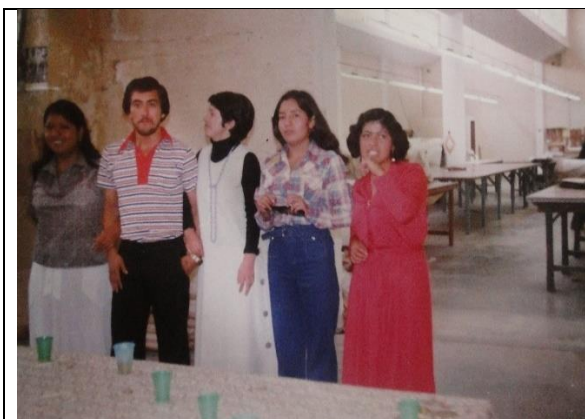


Ilustración 28 Obreros en reuniones sociales

Fuente: Archivo personal



Ilustración 29 marcha en apoyo a Jaime Roldós Aguilera

Fuente: Archivo personal



Ilustración 30 Sesiones del Comité de Empresa para la firma del Contrato Colectivo

Fuente: Archivo personal



Ilustración 31 Primera Dirigencia del Comité de Empresa

Fuente: Archivo personal



Ilustración 32 Paseos anuales por el día del trabajador

Fuente: Archivo personal



Ilustración 33 Inauguración campeonato deportivo

Fuente: Archivo personal



Ilustración 34 Obreras

Fuente: Archivo personal



Ilustración 35 Trabajadores en el taller

Fuente: Archivo personal



Ilustración 36 Banderola Sindicato Lanafit

Fuente: Archivo personal



Ilustración 37 Dr. Lenin Rosero Cisneros

Fuente: (La Hora, 2010)

Policia desalojó a trabajadores de Lanafit, ayer

Afirman que hay 20 heridos y contusos.- El gerente expresa que un grupo de obreros se apoderó arbitrariamente de la fábrica

La Policía desalojó ayer, en la tarde, a un grupo de trabajadores de la fábrica "Lanafit", que se había apoderado horas antes de las instalaciones; durante la acción se produjeron enfrentamientos, con saldo de heridos y contusos.

El gerente de la fábrica manifestó que la actitud de los trabajadores fue legal, ya que antes había sido rechazado un pliego de peticiones y no hubo notificación alguna para tomar las instalaciones. Por lo que pidió la presencia de la Policía.

Dirigentes de trabajadores, a su vez, dijeron que se declararon en huelga "porque el empleador despidió a cinco trabajadores". Recalaron que la acción policial fue violenta y afirmaron que por lo menos veinte quedaron heridos o contusos.

En todo caso, el enfrentamiento fue de apreciables proporciones y causó alarma en la zona norte de la ciudad, sector de El Lica, cuando hubo piedras, bombas y algunos disparos.

La actuación de la Policía duró aproximadamente una hora y terminó—según dijo un testigo—cuando un soldado de la Primera Zona Militar, ubicada a pocos metros, cayó herido.

Fuente Días, ciudadano que gestiona una librería militar, manifestó que escuchó la orden "conservar armas" y luego varios de ellos salieron hacia la Avenida Voz de Indígena, en la zona norte de la ciudad, donde se apaciguó, tras casi sesenta minutos de conflicto.

En el transcurso del incidente, resultó también herido un obrero de la fábrica "Cobitas". Manuel Racato, quien salió de su trabajo, ajeno a los sucesos.

Hubo mutuas imputaciones entre la Policía y los trabajadores de Lanafit, sobre el uso de armas de fuego. Representantes de los trabajadores negaron la versión, señalando que de haber sido cierta "se hubiese producido una carnicería".

DESDE LAS SIETE DE LA MAÑANA

El gerente de la fábrica Lanafit, Fred Dasso, dijo que aproximadamente a las 7 de la

mañana un grupo de obreros se apoderó arbitrariamente de las instalaciones de la fábrica Lanafit, que se había apoderado horas antes de las instalaciones; durante la acción se produjeron enfrentamientos, con saldo de heridos y contusos.

El gerente de la fábrica manifestó que la actitud de los trabajadores fue legal, ya que antes había sido rechazado un pliego de peticiones y no hubo notificación alguna para tomar las instalaciones. Por lo que pidió la presencia de la Policía.

Dirigentes de trabajadores, a su vez, dijeron que se declararon en huelga "porque el empleador despidió a cinco trabajadores". Recalaron que la acción policial fue violenta y afirmaron que por lo menos veinte quedaron heridos o contusos.

En todo caso, el enfrentamiento fue de apreciables proporciones y causó alarma en la zona norte de la ciudad, sector de El Lica, cuando hubo piedras, bombas y algunos disparos.

La actuación de la Policía duró aproximadamente una hora y terminó—según dijo un testigo—cuando un soldado de la Primera Zona Militar, ubicada a pocos metros, cayó herido.

Fuente Días, ciudadano que gestiona una librería militar, manifestó que escuchó la orden "conservar armas" y luego varios de ellos salieron hacia la Avenida Voz de Indígena, en la zona norte de la ciudad, donde se apaciguó, tras casi sesenta minutos de conflicto.

En el transcurso del incidente, resultó también herido un obrero de la fábrica "Cobitas". Manuel Racato, quien salió de su trabajo, ajeno a los sucesos.

Hubo mutuas imputaciones entre la Policía y los trabajadores de Lanafit, sobre el uso de armas de fuego. Representantes de los trabajadores negaron la versión, señalando que de haber sido cierta "se hubiese producido una carnicería".

DESDE LAS SIETE DE LA MAÑANA

El gerente de la fábrica Lanafit, Fred Dasso, dijo que aproximadamente a las 7 de la

mañana un grupo de obreros se apoderó arbitrariamente de las instalaciones de la fábrica Lanafit, que se había apoderado horas antes de las instalaciones; durante la acción se produjeron enfrentamientos, con saldo de heridos y contusos.

El gerente de la fábrica manifestó que la actitud de los trabajadores fue legal, ya que antes había sido rechazado un pliego de peticiones y no hubo notificación alguna para tomar las instalaciones. Por lo que pidió la presencia de la Policía.

Dirigentes de trabajadores, a su vez, dijeron que se declararon en huelga "porque el empleador despidió a cinco trabajadores". Recalaron que la acción policial fue violenta y afirmaron que por lo menos veinte quedaron heridos o contusos.

En todo caso, el enfrentamiento fue de apreciables proporciones y causó alarma en la zona norte de la ciudad, sector de El Lica, cuando hubo piedras, bombas y algunos disparos.

La actuación de la Policía duró aproximadamente una hora y terminó—según dijo un testigo—cuando un soldado de la Primera Zona Militar, ubicada a pocos metros, cayó herido.

Fuente Días, ciudadano que gestiona una librería militar, manifestó que escuchó la orden "conservar armas" y luego varios de ellos salieron hacia la Avenida Voz de Indígena, en la zona norte de la ciudad, donde se apaciguó, tras casi sesenta minutos de conflicto.

En el transcurso del incidente, resultó también herido un obrero de la fábrica "Cobitas". Manuel Racato, quien salió de su trabajo, ajeno a los sucesos.

Hubo mutuas imputaciones entre la Policía y los trabajadores de Lanafit, sobre el uso de armas de fuego. Representantes de los trabajadores negaron la versión, señalando que de haber sido cierta "se hubiese producido una carnicería".

DESDE LAS SIETE DE LA MAÑANA

El gerente de la fábrica Lanafit, Fred Dasso, dijo que aproximadamente a las 7 de la

mañana un grupo de obreros se apoderó arbitrariamente de las instalaciones de la fábrica Lanafit, que se había apoderado horas antes de las instalaciones; durante la acción se produjeron enfrentamientos, con saldo de heridos y contusos.

El gerente de la fábrica manifestó que la actitud de los trabajadores fue legal, ya que antes había sido rechazado un pliego de peticiones y no hubo notificación alguna para tomar las instalaciones. Por lo que pidió la presencia de la Policía.

Dirigentes de trabajadores, a su vez, dijeron que se declararon en huelga "porque el empleador despidió a cinco trabajadores". Recalaron que la acción policial fue violenta y afirmaron que por lo menos veinte quedaron heridos o contusos.

En todo caso, el enfrentamiento fue de apreciables proporciones y causó alarma en la zona norte de la ciudad, sector de El Lica, cuando hubo piedras, bombas y algunos disparos.

La actuación de la Policía duró aproximadamente una hora y terminó—según dijo un testigo—cuando un soldado de la Primera Zona Militar, ubicada a pocos metros, cayó herido.

Fuente Días, ciudadano que gestiona una librería militar, manifestó que escuchó la orden "conservar armas" y luego varios de ellos salieron hacia la Avenida Voz de Indígena, en la zona norte de la ciudad, donde se apaciguó, tras casi sesenta minutos de conflicto.

En el transcurso del incidente, resultó también herido un obrero de la fábrica "Cobitas". Manuel Racato, quien salió de su trabajo, ajeno a los sucesos.

Hubo mutuas imputaciones entre la Policía y los trabajadores de Lanafit, sobre el uso de armas de fuego. Representantes de los trabajadores negaron la versión, señalando que de haber sido cierta "se hubiese producido una carnicería".

DESDE LAS SIETE DE LA MAÑANA

El gerente de la fábrica Lanafit, Fred Dasso, dijo que aproximadamente a las 7 de la

mañana un grupo de obreros se apoderó arbitrariamente de las instalaciones de la fábrica Lanafit, que se había apoderado horas antes de las instalaciones; durante la acción se produjeron enfrentamientos, con saldo de heridos y contusos.

El gerente de la fábrica manifestó que la actitud de los trabajadores fue legal, ya que antes había sido rechazado un pliego de peticiones y no hubo notificación alguna para tomar las instalaciones. Por lo que pidió la presencia de la Policía.

Dirigentes de trabajadores, a su vez, dijeron que se declararon en huelga "porque el empleador despidió a cinco trabajadores". Recalaron que la acción policial fue violenta y afirmaron que por lo menos veinte quedaron heridos o contusos.

En todo caso, el enfrentamiento fue de apreciables proporciones y causó alarma en la zona norte de la ciudad, sector de El Lica, cuando hubo piedras, bombas y algunos disparos.

La actuación de la Policía duró aproximadamente una hora y terminó—según dijo un testigo—cuando un soldado de la Primera Zona Militar, ubicada a pocos metros, cayó herido.

Fuente Días, ciudadano que gestiona una librería militar, manifestó que escuchó la orden "conservar armas" y luego varios de ellos salieron hacia la Avenida Voz de Indígena, en la zona norte de la ciudad, donde se apaciguó, tras casi sesenta minutos de conflicto.

En el transcurso del incidente, resultó también herido un obrero de la fábrica "Cobitas". Manuel Racato, quien salió de su trabajo, ajeno a los sucesos.

Hubo mutuas imputaciones entre la Policía y los trabajadores de Lanafit, sobre el uso de armas de fuego. Representantes de los trabajadores negaron la versión, señalando que de haber sido cierta "se hubiese producido una carnicería".

DESDE LAS SIETE DE LA MAÑANA

El gerente de la fábrica Lanafit, Fred Dasso, dijo que aproximadamente a las 7 de la

mañana un grupo de obreros se apoderó arbitrariamente de las instalaciones de la fábrica Lanafit, que se había apoderado horas antes de las instalaciones; durante la acción se produjeron enfrentamientos, con saldo de heridos y contusos.

El gerente de la fábrica manifestó que la actitud de los trabajadores fue legal, ya que antes había sido rechazado un pliego de peticiones y no hubo notificación alguna para tomar las instalaciones. Por lo que pidió la presencia de la Policía.

Dirigentes de trabajadores, a su vez, dijeron que se declararon en huelga "porque el empleador despidió a cinco trabajadores". Recalaron que la acción policial fue violenta y afirmaron que por lo menos veinte quedaron heridos o contusos.

En todo caso, el enfrentamiento fue de apreciables proporciones y causó alarma en la zona norte de la ciudad, sector de El Lica, cuando hubo piedras, bombas y algunos disparos.

La actuación de la Policía duró aproximadamente una hora y terminó—según dijo un testigo—cuando un soldado de la Primera Zona Militar, ubicada a pocos metros, cayó herido.

Fuente Días, ciudadano que gestiona una librería militar, manifestó que escuchó la orden "conservar armas" y luego varios de ellos salieron hacia la Avenida Voz de Indígena, en la zona norte de la ciudad, donde se apaciguó, tras casi sesenta minutos de conflicto.

En el transcurso del incidente, resultó también herido un obrero de la fábrica "Cobitas". Manuel Racato, quien salió de su trabajo, ajeno a los sucesos.

Hubo mutuas imputaciones entre la Policía y los trabajadores de Lanafit, sobre el uso de armas de fuego. Representantes de los trabajadores negaron la versión, señalando que de haber sido cierta "se hubiese producido una carnicería".

DESDE LAS SIETE DE LA MAÑANA

El gerente de la fábrica Lanafit, Fred Dasso, dijo que aproximadamente a las 7 de la

mañana un grupo de obreros se apoderó arbitrariamente de las instalaciones de la fábrica Lanafit, que se había apoderado horas antes de las instalaciones; durante la acción se produjeron enfrentamientos, con saldo de heridos y contusos.

El gerente de la fábrica manifestó que la actitud de los trabajadores fue legal, ya que antes había sido rechazado un pliego de peticiones y no hubo notificación alguna para tomar las instalaciones. Por lo que pidió la presencia de la Policía.

Dirigentes de trabajadores, a su vez, dijeron que se declararon en huelga "porque el empleador despidió a cinco trabajadores". Recalaron que la acción policial fue violenta y afirmaron que por lo menos veinte quedaron heridos o contusos.

En todo caso, el enfrentamiento fue de apreciables proporciones y causó alarma en la zona norte de la ciudad, sector de El Lica, cuando hubo piedras, bombas y algunos disparos.

La actuación de la Policía duró aproximadamente una hora y terminó—según dijo un testigo—cuando un soldado de la Primera Zona Militar, ubicada a pocos metros, cayó herido.

Fuente Días, ciudadano que gestiona una librería militar, manifestó que escuchó la orden "conservar armas" y luego varios de ellos salieron hacia la Avenida Voz de Indígena, en la zona norte de la ciudad, donde se apaciguó, tras casi sesenta minutos de conflicto.

En el transcurso del incidente, resultó también herido un obrero de la fábrica "Cobitas". Manuel Racato, quien salió de su trabajo, ajeno a los sucesos.

Hubo mutuas imputaciones entre la Policía y los trabajadores de Lanafit, sobre el uso de armas de fuego. Representantes de los trabajadores negaron la versión, señalando que de haber sido cierta "se hubiese producido una carnicería".

DESDE LAS SIETE DE LA MAÑANA

El gerente de la fábrica Lanafit, Fred Dasso, dijo que aproximadamente a las 7 de la

mañana un grupo de obreros se apoderó arbitrariamente de las instalaciones de la fábrica Lanafit, que se había apoderado horas antes de las instalaciones; durante la acción se produjeron enfrentamientos, con saldo de heridos y contusos.

El gerente de la fábrica manifestó que la actitud de los trabajadores fue legal, ya que antes había sido rechazado un pliego de peticiones y no hubo notificación alguna para tomar las instalaciones. Por lo que pidió la presencia de la Policía.

Dirigentes de trabajadores, a su vez, dijeron que se declararon en huelga "porque el empleador despidió a cinco trabajadores". Recalaron que la acción policial fue violenta y afirmaron que por lo menos veinte quedaron heridos o contusos.

En todo caso, el enfrentamiento fue de apreciables proporciones y causó alarma en la zona norte de la ciudad, sector de El Lica, cuando hubo piedras, bombas y algunos disparos.

La actuación de la Policía duró aproximadamente una hora y terminó—según dijo un testigo—cuando un soldado de la Primera Zona Militar, ubicada a pocos metros, cayó herido.

Fuente Días, ciudadano que gestiona una librería militar, manifestó que escuchó la orden "conservar armas" y luego varios de ellos salieron hacia la Avenida Voz de Indígena, en la zona norte de la ciudad, donde se apaciguó, tras casi sesenta minutos de conflicto.

En el transcurso del incidente, resultó también herido un obrero de la fábrica "Cobitas". Manuel Racato, quien salió de su trabajo, ajeno a los sucesos.

Hubo mutuas imputaciones entre la Policía y los trabajadores de Lanafit, sobre el uso de armas de fuego. Representantes de los trabajadores negaron la versión, señalando que de haber sido cierta "se hubiese producido una carnicería".

DESDE LAS SIETE DE LA MAÑANA

El gerente de la fábrica Lanafit, Fred Dasso, dijo que aproximadamente a las 7 de la

ASISTENTE DE PRODUCCION

Empresa Industrial Metal-Mecánica desea contratar los servicios de un asistente para el Gerente de Producción a tiempo completo. Debe reunir los siguientes requisitos:

- 1.-Ser graduado o egresado de una escuela de Ingeniería preferentemente mecánica o industrial, o en su defecto poseer un mínimo de 5 años de experiencia de trabajo a tiempo completo en una industria en trabajo similar.
- 2.-Tener de 20 a 40 años de edad.
- 3.-Poseer libreta militar y licencia de manejo.
- 4.-Tener conocimientos del idioma inglés.
- 5.-Tener conocimientos del idioma inglés.
- 6.-Estar dispuesto a trabajar en la planta.

Se ofrece trabajo estable, transporte, alimentación y un amplio futuro.

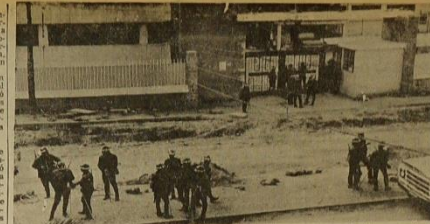
Los interesados deberán escribir a la Casilla 5210 adjuntando los documentos, referencias (3) y curriculum vitae hasta el 15 de enero próximo.

Lantas GENERAL
en todos los tipos y medidas...
LUBRILLANTA S.A.
Ave. 10 de Agosto 1965 Tel. 230434

CALIDAD DISTINCION GARANTIZADOS E INSUPERABLES
CASIMIRES - LANILLAS - PAÑOS
DAMASCOS Y TERNOS DE HOMBRE
UN EXTENSO SURTIDO EN
ALMACENES CHLO JIJON
Ave. 10 de Agosto Nº 610 y Checa CENTRO COMERCIAL INAQUITO
FRENTE A BEBELANDIA

NAVIDAD FELIZ bailando con éxitos FADISA como:
EL SANJUANERO
Interpretado por: GALILEO Y SU BANDA (Nº 140185) y LOS DIPLOMATICOS Nº 140183,
Distribuye: BAZAR MUSICAL En QUITO - GUAYAQUIL - CUENCA

OFERTA ESPECIAL POR NAVIDAD Y AÑO NUEVO DE
Muebles Henry's
15% DE DESCUENTO EN TODAS SUS COMPRAS AL CONTADO
VENGA Y SEPARA CON ANTICIPACION NOVEDOSOS JUEGOS DE:
SALA - COMEDOR - DORMITORIO - MUEBLES PARA HALL - CAMAS GEMELAS - COMODAS - PEINADORAS - ETC., ETC.
Y NUESTRA ESPECIALIDAD DECORACION CON MUEBLES PARA OFICINA
MODELOS AMERICANOS Y EUROPEOS
VISITENOS EN VARGAS 649 Y BRICENO
- SABADO Y DOMINGO ABIERTO TODO EL DIA -



Varías policías aparecen en las inmediaciones de la fábrica Lanafit, luego de producido el desalojo de los trabajadores que se habían apoderado de las instalaciones.



Policías tratan de persuadir a los obreros para que se retiren, luego de los hechos ocurridos en la tarde de ayer.

EN AMBATO POR ENFERMEDAD Y POR TENER QUE VIVIR EN LA COSTA VENDO:

La mejor QUINTA sector MIRAFLORES, con 7.380 metros cuadrados con lindo chalet. 6 dormitorios, 3 salas, hall, 2 baños completos y un medio, amplia cocina, casa para servir, 3 garajes, más de 500 árboles frutales. Cobra solo valor del terreno, regalo casa y todo lo demás. CASI POR MITAD DEL VALOR REAL.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

INFORMES: con su propietario Sr. DANIEL CHE. DRAU, Calle Mora 521.- Tel. Nº 27-02 - Casilla Nº 13 en días y horas hábiles.

VENTA DE QUINTA EN SAN RAFAEL
Con casa de 3 pisos por estrenarse. 4 dormitorios, do. confort. Precio de oportunidad \$ 450.000.
EMPRESA "DIN"
INFORMES: TEL. 530-603 - 531.726

BRITISH EMBASSY
Need to employ a bilingual secretary (English - French) with good knowledge of typing. Monthly salary 2.500.000. Send applications by post with Curriculum Vitae to: Embajada Británica - Casilla 214 - Quito.

TELAS EN GENERAL
Casimires ingleses, Italianos, españoles. Casimir, poliéster, poliéster estampado, telas para abrigo, lino, algodón, etc. 20, 30, 40% de descuento.
Roca 557 y Mera - Teléfonos 541656 - 525944

Polyester
la yarda desde \$ 50
NOVEDOSOS DIBUJOS Y COLORES
FABRICA NOPERTI
CALLE MONTUFAR 804
(Edificio Casa del Chofer)

Vendedora de Mostrador SE NECESITA
Presentarse con certificados de trabajo entre las 11 y 1 p.m. o de las 5 a 7 p.m. en

SULIBRERIA
García Moreno 1172 (frente "Eléctrica")

SUCURSAL ETATEX
CALLE VENEZUELA 638 (frente al Banco de Préstamos)
DIAS SABADOS ABIERTO INCLUSIVE POR LAS TARDES

PARA DAMAS:
Ternos pantalón desde \$ 250,00
Panachós " " 190,00
Abrigos " " 180,00
Pantalones " " 140,00
Buzos " " 80,00
PARA CABALLEROS:
Sacos de Orión desde \$ 120,00
Pantalones " " 100,00
Chompas " " 100,00

PARA DAMAS:
Ternos pantalón desde \$ 250,00
Panachós " " 190,00
Abrigos " " 180,00
Pantalones " " 14

El Presidente ordena investigar los sucesos cruentos de "Lanafit"

Ayer falleció un trabajador.- Comandante de Policía acusa al Intendente, cuya salida piden obreros.- Se cumplió con la ley Chávez

El presidente de la República, general Guillermo Rodríguez Lara, ordenó una inmediata investigación de los sucesos ocurridos anteayer en la fábrica textil Lanafit, para establecer responsabilidades y sanciones, al haberse

Según lo dispuesto por el jefe de Estado, dicha investigación comprenderá a los sectores patronal y laboral, así como a la fuerza pública que haya tenido participación en los incidentes.

Mientras tanto, el comandante General de Policía, prefecto Hernán Mera Mier, confirmó la muerte del obrero Alfredo Pachacamac, y responsabilizó al Intendente general de la Policía de Pichincha, doctor Rubén Chaves del Pozo, de la situación derivada a raíz de la intervención de los agentes del orden que desalojaron a los obreros que se habían apoderado de las instalaciones de Lanafit.

"Fue una ligereza la que cometió —dijo refiriéndose a la mencionada autoridad— al no haberse



Policia Brenda Pizarro, realizó con una herida atrás del ojo izquierdo.

ber consultado con el Ministro de Gobierno o con esta Comandancia, sobre la intervención de la Policía.

Por otro lado, diversas organizaciones clasistas, a través de sendos comunicados, expresaron su rechazo por "la violenta actitud de la Policía durante el desalojo de los obreros de la fábrica de Lanafit".

Sobre la participación de la Policía en los sucesos del jueves, de los que resultaron un muerto y varias decenas de heridos, el Comandante General de Policía

manifestó que los agentes del orden se vieron obligados a actuar cuando los dos bandos antagonistas de trabajadores se tomaron en un enfrentamiento con piedras, palos y varillas de hierro.

"La Policía —añadió— no pudo sino rechazar y luego desalojar a los obreros que se habían apoderado de las instalaciones de Lanafit.

"Fue una ligereza la que cometió —dijo refiriéndose a la mencionada autoridad— al no haberse



Policia Brenda Pizarro, realizó con una herida atrás del ojo izquierdo.

Señaló que para el efecto tenía en su poder una certificación del Secretario de la Inspección Provincial de Trabajo, en el sentido de que el pliego de peticiones presentado por el comité especial

había sido rechazado y luego archivado, por orden del Inspector del Trabajo.

"La Policía actuó —presiguió el Intendente— de acuerdo con el artículo 422 del Código de Procedimiento Penal, que señala que corresponde a la Policía velar por el mantenimiento del orden y seguridad de la ciudadanía. Agregó que el artículo 43 dice que la Policía no tiene distinción entre ecuatorianos y extranjeros, ni reconoce fuero ni privilegio alguno. En consecuencia, los guardianes del orden no se han extralimitado.

Se lamentó por el resultado luego del desalojo, "pero en todo caso la Policía no inició el problema. Debe comprenderse que las consecuencias hubieran sido funestas, si la Policía no hubiera actuado con decisión, la cual

Menor desaparecida

La menor Elsa Mariela Luján, hija de Juan Francisco Luján y de la Sra. María Luján, que viven en Almagro, ha desaparecido desde el día 4 de diciembre, con la circunstancia de que iba en un transporte urbano, no tiene más noticias. La familia se encuentra en un estado de angustia y pide que se informe a la Policía y se le pida que se haga una búsqueda activa.

meceva mi respaldo total".

En cuanto a los detenidos, el Intendente manifestó que se actuará de conformidad con la ley y que la actuación de la Policía se justificó más aún, por cuanto los obreros en huelga no solamente se tomaron el local de Lanafit, sino que impidieron el ingreso del personal de otra fábrica, la Textilana, cuando se

Organizaciones, como la Federación de Trabajadores de Pichincha, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres y la Federación Ecuatoriana de Indios, concuerdan en solicitar al Gobierno una investigación de los hechos y la sanción más enérgica para los responsables.

"OTROS HERIDOS". Dirigentes de trabajadores informaron ayer que, a más del obrero de apellido Pachacamac, quien falleció ayer, hubo otros heridos a raíz de los incidentes de ayer.

Mencionaron entre ellos a los siguientes: Pedro Simbasta, Oswaldo Sosa, Vicente Calderón, Segundo Ortiz, de quienes afirman que han sido sacados del Hospital Eugenio Espejo.

Los dirigentes de trabajadores de otras organizaciones mencionaron que hay una arremetida antiobrera.

Se lamentó por el resultado luego del desalojo, "pero en todo caso la Policía no inició el problema. Debe comprenderse que las consecuencias hubieran sido funestas, si la Policía no hubiera actuado con decisión, la cual

DE OPORTUNIDAD
Vendo fino juego de muebles de sala, forrados con terciopelo, únicamente por \$ 9.000.
Informes: Telef. 542.957.

OPORTUNIDAD

Vendo televisores colores Sony Trinitron, 15 pulgadas con control remoto, nuevo. Informes: Teléfono 238.615

Transaulo

Gale Dávalos y Cia. Ofrece en venta o cambio:

Jeep Chevrolet nuevo

(doble trax.)

Mazda 808 1974

Nissan Patrol 1974

(seco)

Fiat 125 1973

(modificado)

Fiat 128-5L 1973

(aut. deportivo)

Toyota Hi Lux 1973

(camioneta de cajón)

Mazda 1200 1973

(camioneta de cajón)

Volkswagen 1500 1973

(aut. mexicano)

Toyota 1000 1971

(camioneta de cajón)

Ford Mustang 1969

(aut. 4 puertas)

Volvo 1969

Mercedes Benz 280S 1969

(aut. 4 puertas)

Chevrolet Malibu 1969

(El Camino)

Morris Mini 1965

Ford F-100 1963

(camioneta de cajón)

HOY LE ATENDEMOS

TODO EL DIA

en la D de Agosto 4227.

GALERIAS SALINAS

HOY SABADO ABIERTO TODO EL DIA
ININTERRUMPIDAMENTE

para atender a su distinguida clientela

GALERIAS SALINAS

AVENIDA 12 DE OCTUBRE N° 368.

ITALMOTOR

S. A.

Comunica al público en general que por sus vacaciones anuales, sus talleres ubicados en la calle "La Niña" y 6 de Diciembre, quedarán cerrados desde el 23 de diciembre hasta el 6 de enero inclusive.

La venta de repuestos al público, quedará funcionando normalmente.

Quito, 20 de diciembre de 1974.

CONCURSO INTERNACIONAL DE OFERTAS

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA

CONVOCATORIA PARA LA PROVISION DE HASTA SEIS MIL OVEJAS HEMBRAS Y TRESCIENTOS VEINTICINCO OVEJAS MACHOS PARA EL PROGRAMA DE REPOBLACION GANADERA

Convócase a las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que estén en capacidad de ofrecer hasta seis mil ovejas hembras, y trescientos veinticinco machos, provenientes del exterior, que el Ministerio de Agricultura y Ganadería desea adquirirlos, dentro del Programa de Repoblación Ganadera. Las ofertas deberán someterse a las características, aspectos sanitarios y condiciones que se indican a continuación:

1.- CARACTERISTICAS ZOOTECHNICAS:

- RAZA:** Ovejas hembras y machos "Corriedale" y "Rambouillet". Las hembras deben ser puras y seleccionadas y los machos puros de registro con pedigrí, reproductores, todos registrados en la respectiva asociación del país de origen.
- EDAD:** Hembras y machos: de 12 a 18 meses de edad.
- NUMERO:** Hembras: hasta 5.000 de la raza "Corriedale" y hasta 1.000 de la raza "Rambouillet". Machos: hasta 250 de la raza "Corriedale" y hasta 75 de la raza "Rambouillet".

2.- ASPECTOS SANITARIOS:

Los animales a importarse, deben provenir de países libres de fiebre aftosa y sujetarse a las Leyes de Sanidad Animal del Ecuador.

CONDICIONES A LAS CUALES SE SOMETERAN LOS OFERTANTES:

- Las ofertas deberán presentarse en sobre cerrado y lacrado, hasta las 16 horas (4:00 p.m.) del día 27 de enero de 1975, en la Dirección General de Desarrollo Ganadero, séptimo piso, calle Guayaquil N° 1740, edificio donde funciona el Ministerio de Agricultura y Ganadería, en Quito.
- La apertura de los sobres se realizará en esa misma fecha, ante el Consejo Técnico del Ministerio de Agricultura y Ganadería, a presencia de los oferentes o sus representantes.
- Las ofertas deberán contener cotizaciones CIF: marítimas, Guayaquil — Manta — Puerto Bolívar — Z. aerea, Guayaquil y/o Quito.
- La propuesta, para ser considerada, deberá presentarse acompañada de los siguientes documentos:
 - Garantía Bancaria de un Banco establecido en el Ecuador, con un plazo de validez de 90 días,

a cheque certificado a favor del Tesoro de la Nación, por un equivalente del 2% del valor total de la oferta.

b) Certificado Oficial del país de origen de los animales, que exprese no existir impedimento para su exportación.

5.- El señor Ministro de Agricultura y Ganadería, resolverá la adquisición total o parcial de los animales que se ofrecen, priorizando la oferta más conveniente a los intereses del país.

6.- El Adjudicatario deberá comparecer o sustituirlo en el plazo que el Ministerio le señale, obligándose a entregar los animales, en un plazo máximo de 90 días, a partir de la fecha de la suscripción, garantizando el fiel cumplimiento de lo mismo en la forma contemplada en el Art. 15 de la Ley de Licitaciones. Además, si por la forma de pago, debiere abrirse Carta de Crédito al exterior, cubrirá el cliente por ciento de su valor en worth, con una de las garantías previstas en el mismo Art. 23 ya citado, o mediante Póliza de fidelidad contratada en una de las compañías aseguradoras de multitudes en el Ecuador.

7.- La Comisión Técnica que fuere designada por el Consejo Técnico del Ministerio de Agricultura y Ganadería, antes de recibir los animales, que fueren materia del contrato, examinará el cumplimiento de los requisitos sanitarios de los animales a importarse, y los seleccionará antes de, su embarque, mediante la delegación de dos técnicos que se designarán al efecto, requiriendo que se puntualicen en el respectivo contrato.

8.- El transporte marítimo de los animales que se se transporten, deberá realizarse en barcos contratados por el Vendedor debidamente acondicionados, con capacidad adecuada y provistos de servicios y alimentos para proveer al ganado ovino de alimentación y agua, de acuerdo con las exigencias técnicas contempladas al efecto.

GUSTAVO RIERO RIVERA, SUBSECRETARIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA

Esta adquisición se realiza con sujeción al Plan Integral de Transformación y Desarrollo del Gobierno Revolucionario Nacionalista con recursos provenientes de la explotación petrolera, con miras al desarrollo agropecuario del país.

CALIDAD DISTINCION GARANTIZADOS E INSUPERABLES
CASIMIRES — LANILLAS — PAÑOS
DAMASCOS Y TERNOS DE HOMBRE
UN EXTENSO SURTIDO EN

ALMACENES CHILLO JIJON

Ave. 10 de Agosto N° 610 y Checa CENTRO COMERCIAL INAQUITO
FRENTE A BEBELANDIA

TRINITRON • TRINITRON • TRINITRON

SONY

ANTES
STEREO
AHORA
DOBLE - STEREO

MODESTAMENTE UNA EXPERIENCIA NUEVA EN SONIDO

CUADRAFONICO SQP - 400A

DISTRIBUIDORES PARA QUITO

VITELSA CIA. LTDA.
García Moreno 844
Tel: 216-070 - 213-781

S. & T.
Av. 6 de Diciembre y Bello Horizonte
Tel: 824-122

DISTRIBUIDORA EUROPEA
Chile 1246
Tel: 213-123

TRINITRON • TRINITRON • TRINITRON

OFERTA ESPECIAL POR NAVIDAD Y AÑO NUEVO DE

Muebles Henry's 15% DE DESCUENTO

EN TODAS SUS COMPRAS AL CONTADO
VENGA Y SEPARA CON ANTICIPACION NOVEDOSOS JUEGOS DE:
SALA - COMEDOR - DORMITORIO - MUEBLES PARA HALL - CAMAS GEMELAS - COMODAS - PEINADORAS - ETC., ETC.
Y NUESTRA ESPECIALIDAD DECORACION CON MUEBLES PARA OFICINA
MODELOS AMERICANOS Y EUROPEOS
VISITENOS EN VARGAS 649 Y BRICENO
- SABADO Y DOMINGO ABIERTO TODO EL DIA -

Ilustración 39 Presidente ordena investigar los sucesos en Lanafit

Fuente: Archivo Histórico del Ministerio de Cultura. El Comercio 1974-1975. Código 05282

